

## ≈ édito



**Michel de La Force**  
Président de la FIECI

## ≈ sommaire

**Barème Macron/Course .. p. 3**  
**Jurisprudence ..... p. 5 à 9**  
**Actualité branches ..... p. 10**  
**Retraites ..... p. 11**  
**Actualités ..... p. 13**  
**Rencontre ..... p. 14 à 15**  
**Formations ..... p. 16 à 17**  
**Affiches ..... p. 19**

PASSERELLES CADRES  
édité par la FIECI CFE-CGC  
N°53 - juin 2022

N° de commission paritaire : 1126 S 08329  
Directeur de la publication : Michel de La Force  
Rédacteur en chef : Carole Boyer  
Maquette : Joël Couturier  
Rédaction : Carole Boyer, Michel de La Force  
Photos : FIECI, iStock, Carole Boyer  
Impression : ITF Imprimerie, ZA Route de  
Tours, 72230 MULSANNE

FIECI CFE-CGC  
Fédération Nationale de l'Encadrement des  
ESN, Études, Conseil et Ingénierie, Formation  
35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris  
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22  
contact@fieci-cgc.com - www.fieci-cgc.org

## Que vous souhaiter cet été ?

*Je suis tenté bien sûr, en ce début d'été et comme chaque année, de reprendre les souhaits habituels, banals et sincères à la fois, de bonne santé, de détente, de vacances réparatrices après la fatigue et le stress accumulés au cours de l'année... donc chers amis, bonnes vacances !*

*Mais il m'arrive aussi d'être comme "Grincheux", le nain de Blanche Neige, celui qui se méfie, qui ne partage pas l'optimisme ambiant, qui proteste souvent à contretemps mais – rendons lui cette justice – qui ne perd pas de vue que la méchante sorcière existe toujours... et la suite lui a donné raison.*

*Transposé dans le domaine syndical, Grincheux, c'est celui qui, dans l'universalisme généralisé que nous vivons, continue de défendre des spécificités et des droits que d'autres jugent un peu trop vite obsolètes ou inopérants ; c'est celui qui croit aux valeurs sociétales mais qui n'en oublie pas pour autant les menaces persistantes dans le périmètre du salariat et plus précisément des salariés que nous défendons.*

*Derrière la formulation syndicale, certes trop usée et imprécise : "nous restons vigilants", avec son peu d'impact immédiat, et une certaine ironie (qui peut dire : "Je ne serai pas vigilant"), il faut voir cependant le cœur de notre fonction de "lanceur d'alerte" ; c'est notre mission principale, indispensable à toute Société organisée :*

- 1. Observer, analyser la réalité, écouter, anticiper si possible l'enchaînement prévisible des causes et des effets,*
- 2. Déceler les signaux (pour certains) faibles (il suffit de lire ce que disent ces jeunes diplômés de nos "grandes écoles" et leur souhait de travailler et vivre autrement, et loin du modèle hérité),*
- 3. Oser aborder les sujets qui fâchent, notamment la dimension humaine, le risque environnemental, si difficile à intégrer dans Excel et les beaux algorithmes...*

*Les faits nous ont souvent donné raison ; il n'est pas inutile de s'en souvenir :*

- Non, la fusion des CE et des CHSCT n'a pas permis une meilleure prise en charge des conditions de travail dans les entreprises, loin de là !*
- Non, on le voit chaque jour, le télétravail n'est pas le remède miracle ; il est apprécié, appréciable, mais oblige à reconsidérer le management et les séparations impératives entre nos vies privée et professionnelle. Nous savons son impact sur la perte de sens et de goût du travail.*
- Non, l'individualisation (des fonctions, des missions... et des salaires bien sûr) ne résout pas tout ; les discriminations prospèrent et avec elles injustice et insécurité.*

*Dans tous ces domaines, notre rôle est essentiel ; il l'est d'autant plus que le mouvement du monde s'accélère et si nous ne "faisons pas le job", personne ne le fera à notre place. Je vous invite donc – avec moi et avec toute l'équipe de la FIECI – à profiter de vos vacances pour analyser ces réalités qui se construisent sous nos yeux et en tout premier lieu ces révolutions (numérique, écologique) qui n'en finissent pas de développer -aussi- toutes leurs conséquences, menaces et opportunités.*

*Finissons sur une autre affirmation : la vigie n'est pas celle ou celui qui tient la barre ; sa place dans le nid de pie au-dessus des flots est franchement inconfortable et risquée ; c'est pourtant elle qui alerte des vents changeants, des récifs, et qui annonce le port. Félicitations aux vigies que vous êtes et bonne continuation avec nous.*



## VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

### KLESIA Pro Social, c'est quoi ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

### Comment y accéder ?

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

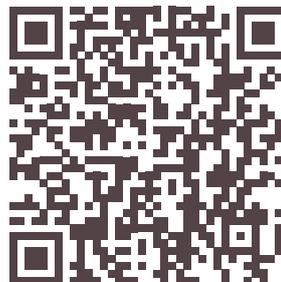
Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

Télécharger dès à présent  
l'application via

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : [assistance.KPS@klesia.fr](mailto:assistance.KPS@klesia.fr)

## Barème Macron... suite ....

La décision tant attendue de la Cour de Cassation a enfin été rendue le 11 mai 2022, via deux arrêts du même jour : Le barème dit "Macron" des indemnités prud'homales versées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (qui tient compte de l'ancienneté du salarié et – dans une moindre mesure – de l'effectif de l'entreprise pour fixer un plafond et un plancher d'indemnisation) est intégralement validé.

La Cour de cassation a ainsi jugé :

- Le barème d'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse n'est pas contraire à l'article 10 de la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail ;
- Le juge français ne peut écarter, même au cas par cas, l'application du barème au regard de cette convention internationale ;
- La loi française ne peut faire l'objet



d'un contrôle de conformité à l'article 24 de la Charte sociale européenne, qui n'est pas d'effet direct.

Pour rappel, en 2018, le Conseil constitutionnel avait déjà déclaré ce barème

conforme à la Constitution.

Même si, depuis 2017, certains Conseils des Prud'hommes – ainsi que quelques Cours d'Appel – avaient écarté au cas par cas l'application de ce Barème, au profit de dispositions directement issues de conventions internationales susceptibles de permettre une meilleure indemnisation.

Dernier rappel enfin de la Cour de Cassation : l'indemnisation des licenciements "nuls" (contrairement aux licenciements "sans cause réelle et sérieuse") n'est pas soumise au barème Macron.

Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a quant à lui estimé le 23 mars 2022 que ce barème français était contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne, mais cette position européenne n'a pas de conséquence directe et immédiate sur le droit français. ≈

## ≈ évènement

Après deux années durant lesquelles, compte-tenu de la situation sanitaire, aucune organisation n'a pu être possible, nous avons le plaisir de vous confirmer le retour de la course au féminin « **LA PARISIENNE** » !

La FIECI CFE-CGC offre 25 dossards à toutes celles qui pourraient être intéressées par une inscription.

**DATE : DIMANCHE 11 SEPTEMBRE 2022 (9H-13H)**

**PARCOURS : 7 ou 10 KMS AU CŒUR DE PARIS**

Par ailleurs, nous serions ravis d'accueillir les Messieurs en qualité de supporters pour encourager et applaudir nos coureuses tout au long de cette matinée.

Un espace FIECI CFE-CGC sera mis à notre disposition. Nous comptons sur vous !

MERCI DE BIEN VOULOIR CONFIRMER VOTRE SOUHAIT DE PARTICIPATION (COUREUSES ET/OU SUPPORTERS) AVANT LE 19 JUILLET 2022

Par email à l'adresse : [formation@fiec-cgc.com](mailto:formation@fiec-cgc.com)

(Les 25 premières demandes de dossards pourront être honorées)



# Télétravail et Organisation hybride

Baromètre Malakoff Humanis – Février 2022



D'après les résultats du baromètre Télétravail et Organisations hybrides 2022\*, 38% des salariés télétravaillaient en fin d'année 2021 dont 50% de manière contractualisée.

## Un télétravail mieux intégré par l'entreprise

**61%** des télétravailleurs disposent d'un aménagement spécifique à domicile.

**48%** envisagent un télétravail longue distance, en France ou à l'étranger.

## Une limitation des risques

**60%** des dirigeants estiment que le travail hybride permet de diminuer l'absentéisme.

**64%** d'entre eux considèrent que l'hybridation permet de fidéliser les talents.

## Une hybridation du travail à organiser

**43%** des managers estiment que le télétravail a complexifié leur posture.

**36%** ont revu leurs pratiques managériales.

**80%** des dirigeants estiment que les entreprises ne sont pas assez adaptées.

## L'ENTREPRISE HYBRIDE OUI, MAIS À QUELLES CONDITIONS ?

### Pourquoi en parler ?

Formations managériales, maintien du lien social, santé et sécurité au travail sont autant de leviers à actionner pour repenser l'organisation des entreprises à l'heure du travail hybride.

### Les démarches de services Malakoff Humanis

- > Diagnostic santé au travail, engagement et vulnérabilités,
- > Diagnostic absentéisme,
- > Ateliers et webinaires de prévention pour les salariés,
- > Webinaires dédiés aux managers,
- > Formations santé et sécurité au travail,
- > Aides de l'accompagnement social...

Source : Télétravail et Organisation hybride – Baromètre Malakoff Humanis – Février 2022

# Jurisprudence individuelle

## FORFAIT-JOURS : LE FORFAIT ANNUEL DOIT-IL ÊTRE RÉDUIT DU NOMBRE DE CONGÉS D'ANCIENNETÉ ?

Lorsque des salariés en forfait-jours sur l'année bénéficient de jours de congés d'ancienneté, l'employeur doit déduire ces congés d'ancienneté du forfait de jours travaillés pour fixer le plafond propre à chaque salarié.

Source : Cass. soc., 25 mai 2022, n° 20-13.262

## HARCÈLEMENT MORAL : PAS DE DÉLIT SANS ÉLÉMENT INTENTIONNEL ?

Une salariée, Médecin du Travail, s'est suicidée, laissant des éléments accusant son employeur de harcèlement moral et de non-respect de la législation sociale à son égard. Ses ayant droits ont poursuivi son employeur, estimant que la surcharge de travail imposée à la salariée avait conduit à sa dépression puis à son suicide. L'employeur répond à cela qu'il avait formulé plusieurs propositions afin de décharger la salariée de certains effectifs dont elle avait le suivi, ce que la salariée avait refusé.

La Cour de cassation a considéré qu'en l'absence de tout élément intentionnel, il ne pouvait être retenu du harcèlement ici : "Si la charge de travail était globalement importante en raison de la pénurie de médecins du travail, la direction se montrait compréhensive et n'imposait aucune pression particulière à ces médecins".

Source : Cass. crim., 22 février 2022, n° 21-82.266

## L'EMPLOYEUR EST-IL ENGAGÉ PAR UNE PROMESSE VALANT CONTRAT DE TRAVAIL ?

Ici, une candidate reçoit un projet de contrat de travail accompagné d'un avenant sur la partie variable de la rémunération. Elle renvoie le projet de contrat signé, mais non l'avenant. L'employeur ne donne pas suite au projet d'embauche. La candidate estime avoir été bénéficiaire d'une promesse d'embauche, abusivement rompue.



La Cour de cassation considère qu'il ne s'agissait pas d'une promesse d'embauche, car une proposition ne vaut pas contrat de travail lorsque les pourparlers sur la détermination de la part variable de la rémunération ne sont pas achevés.

Source : Cass. soc., 13 avril 2022, n° 20-22.454

## ARRÊT MALADIE : LE SALARIÉ PEUT-IL PARTIR À L'ÉTRANGER ?

Un salarié se rend en Pologne pendant son arrêt de travail. Bien que le Médecin traitant ait donné son accord pour que le salarié rejoigne son domicile familial en Pologne, la CPAM n'en avait pas été informée et n'avait donc pas donné son autorisation. Elle a donc suspendu le versement des IJ sur la période en question. Car l'assuré ne peut quitter la circonscription de la caisse sans autorisation préalable de celle-ci durant un arrêt.

Source : Cass. 2<sup>e</sup> Civ. 7 avril 2022, n° 20-22.874

## TRANSFERT CONTRACTUEL DU CONTRAT DE TRAVAIL : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Une salariée engagée en 2001 dans la filiale d'un Groupe se voit, par accord entre elle-même, cette filiale et une autre

filiale, transférée dans cette autre filiale en 2009, avec reprise prévue de l'ancienneté, de la classification et de la rémunération, des droits acquis au titre des CP et du DIF. Plus tard, la salariée saisit le CPH de divers griefs concernant sa situation avant le transfert et met en cause son second employeur.

La Cour de cassation jugera que le nouvel employeur n'est pas redevable des obligations liées à l'employeur précédant, puisque ladite convention tripartite, hors application de l'article L. 1224-1 du code du travail, n'emporte pas la transmission au nouvel employeur de l'ensemble des obligations qui incombaient à l'ancien employeur, sauf stipulations expresses en ce sens.

Source : Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-21.518

## CHANGEMENT D'HORAIRE : MARGE DE MANOEUVRE DE L'EMPLOYEUR

Une salariée travaille en discontinu du lundi au vendredi, de 9h30 à 11h30 et de 12h30 à 17h30. L'employeur change ses horaires et lui ordonne de travailler, du lundi au vendredi en alternance, selon un

(suite page 6)

horaire continu de 6h à 14h, et de 11h à 18h. La salariée refuse, invoquant une modification de son contrat de travail.

La Cour de cassation jugera que c'est une modification du contrat qui ne peut pas être imposée au salarié. Le passage d'un horaire discontinu à un horaire continu ou d'un horaire fixe à un horaire variant chaque semaine selon un cycle, entraîne une modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser.

Source : Cass. soc., 16 mars 2022, n° 21-10.147

### HARCÈLEMENT MORAL : L'ENQUÊTE INTERNE PEUT ÊTRE RÉALISÉE PAR LA DRH SANS PARTICIPATION DU CSE

Une salariée dénonce des faits de harcèlement moral auprès de son employeur et incrimine l'un de ses collègues. La société déclenche une enquête interne conformément à ses obligations. L'employeur est en effet tenu de prévenir tout agissement de harcèlement moral et il doit mettre en œuvre toute mesure appropriée pour s'assurer de la réalité ou non des faits prétendus et prendre les dispositions nécessaires à la préservation de la sécurité de ses salariés. À défaut, il engage sa responsabilité.

Dans l'affaire soumise ici à la Cour de cassation, la société confie l'enquête à la DRH. Puis, elle procède au licenciement pour faute grave du cadre harceleur sur la base des résultats de cette enquête. Ce dernier conteste son licenciement en justice.

Pourtant, la Cour de cassation confirme que les résultats de l'enquête pouvaient être retenus comme éléments de preuve même si elle avait été menée exclusivement par la DRH sans participation des élus (CSE) et qu'une partie seulement du personnel de l'open space avait été entendue selon des critères non précisés.

À noter que la haute juridiction a déjà jugé que l'exigence d'exhaustivité et d'impartialité de l'enquête n'impose pas que tous les collaborateurs d'un directeur soupçonné de harcèlement soient auditionnés (Cass. soc., 8 janvier 2020, n° 18-20.151).

Source : Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2022, n° 20-22.058



### LA DATE D'ANCIENNETÉ FIGURANT SUR LE BULLETIN DE PAIE VAUT PRÉSUMPTION SIMPLE DE REPRISE DE L'ANCIENNETÉ

Une salariée embauchée en CDD en 2010, puis en CDI en 2012, est licenciée et conteste que son employeur fasse remonter son ancienneté uniquement au démarrage de son CDI alors que, sur ses bulletins de paie, la date d'entrée mentionnée est l'année 2010. La Cour de cassation valide le fait que la date d'ancienneté figurant sur le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté. Sauf à l'employeur d'en rapporter la preuve contraire.

Source : Cass. soc., 11 mai 2022, n° 20-21.362 F-D

### LA CONTREPARTIE À UN TEMPS DE TRAJET SUPÉRIEUR AU TEMPS NORMAL DOMICILE/LIEU DE TRAVAIL NE PEUT ÊTRE DÉRISOIRE

L'employeur doit accorder une contrepartie au salarié dont le trajet pour se rendre sur son lieu de travail dépasse le temps normal de trajet entre son domicile et son lieu habituel de travail. Cette contrepartie financière ne doit pas être dérisoire, et il revient au juge d'en apprécier le caractère suffisant. Si elle est jugée dérisoire, le juge peut en déduire qu'elle méconnaît les dispositions légales et condamner l'employeur à mettre en place un autre système de contrepartie, si nécessaire région

par région, en fonction du temps normal de trajet entre le domicile du salarié et le lieu habituel de travail.

Source : Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-15.022

### LE SALARIÉ QUI NE REÇOIT PAS DE RÉPONSE À SA DEMANDE DE CONGÉ PAYÉ PEUT LA CONSIDÉRER COMME ACCEPTÉE LORSQU'IL N'EXISTE PAS DE CONSIGNE IMPOSANT UN ACCORD EXPRÈS PRÉALABLE

Un salarié ne peut pas fixer lui-même ses dates de congé et partir sans autorisation préalable de l'employeur. A défaut, il peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Mais cette autorisation doit-elle être donnée expressément ou le silence de l'employeur vaut-il accord ? Ici, un salarié fait une demande le 27 juin à son employeur d'une journée de congé pour le 27 juillet.

La Cour de cassation confirme ici qu'en l'absence de décision de sa part, un employeur ne peut pas reprocher au salarié d'être parti sans autorisation.

Ne pas refuser une demande de congé payé revient à l'accepter lorsqu'il n'existe pas de consigne imposant un accord exprès préalable

Cette décision ne remet pas en cause la position classique de la Cour de cassation sur l'obligation pour le salarié d'obtenir l'autorisation préalable de l'employeur avant de s'absenter (voir ci-dessus). Elle ne concerne que les modalités de cette

acceptation. Elle vient seulement préciser que cette dernière peut être tacite en l'absence de règle contraire applicable dans l'entreprise.

La solution aurait été différente si une règle ou un usage avait imposé une réponse expresse pour valider la demande de congés payés. Dans cette hypothèse, il ne fait pas de doute que la sanction du salarié aurait été confirmée par les tribunaux.

Source : Cass. soc., 6 avr. 2022, n° 20-22.055

### LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE ET OBLIGATION DE CONSULTATION DU CSE

Dans le cadre d'une procédure de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle, les membres du CSE doivent être consultés au préalable par l'employeur sur les propositions de reclassement.

En l'absence de dispositions légales, il était opportun de s'interroger sur le respect d'une telle obligation lorsque le médecin du travail fait état dans son avis

d'inaptitude de l'un des deux cas légaux de dispense de recherche de reclassement à savoir :

- que "tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé" ;
- ou que "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi".

Dans son arrêt, la Cour de cassation apporte désormais une réponse claire à cette interrogation et considère que si l'un des deux cas de dispense est mentionné par le médecin du travail dans son avis d'inaptitude, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter le CSE.

Cette solution est parfaitement justifiée juridiquement puisque l'objet de la consultation du CSE était précisément de formuler un avis sur le reclassement. Or, celui-ci ne pouvant être envisagé, l'employeur est légitimement délivré de son obligation de consultation.

Source : Cass. soc., 8 juin 2022, n° 20-22.500, FS-B

### LETTRE DU LICENCIEMENT : DOIT-ELLE MENTIONNER QUE LE SALARIÉ PEUT DEMANDER DES INFORMATIONS/PRÉCISIONS SUR LE MOTIF ?

Une directrice commerciale, licenciée pour faute grave, conteste son licenciement notamment car la lettre de licenciement ne précisait pas qu'elle pouvait demander à l'employeur des précisions sur le motif de la rupture. Mais est-ce obligatoire ?

La Cour de cassation précise aujourd'hui qu'aucune disposition n'impose à l'employeur d'informer le salarié de son droit de demander que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés. Le salarié a donc tout intérêt à le savoir par avance.

Source : Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-22.220

## Jurisprudence collective

### UN CSE D'ÉTABLISSEMENT NE PEUT DÉCLENCHER UN DROIT D'ALERTE ÉCONOMIQUE MÊME SI LE CSE CENTRAL NE L'A PAS MIS EN ŒUVRE

Dans une entreprise divisée en établissements distincts, et donc ayant des CSE d'établissement, l'exercice du droit d'alerte économique étant subordonné à l'existence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, les CSE d'établissement ne sont pas investis de cette prérogative qui appartient au seul CSE central (CSEC). Il en est ainsi, même lorsque le CSE central n'a pas mis en œuvre cette procédure et que le CSE d'établissement justifie de faits pouvant affecter de manière préoccupante la situation économique.

Source : Cour de cassation, 15 juin 2022, n° 21-13.312, publié

### DÉSACCORD ET PAIEMENT DES HEURES DE DÉLÉGATION

Même s'il n'est pas d'accord avec leur nombre, l'employeur doit payer les heures de délégation à l'échéance normale.

Ici, un employeur estimant que la durée de ses mandats ne couvrait plus l'intégralité du temps de travail contractuel d'un salarié élu lui avait demandé de reprendre une activité professionnelle. Et, se heurtant probablement à un refus du salarié, l'employeur décide alors d'opérer une retenue sur le salaire de l'intéressé d'octobre 2018 à janvier 2019 correspondant, selon lui, au travail effectif que celui-ci aurait dû fournir.

Le salarié saisit le juge des référés qui condamne l'employeur à payer une somme provisionnelle au titre des retenues sur salaire.

Et la Cour de cassation rejette les arguments de l'employeur, au motif que le fait de ne pas payer les heures de délégation constitue un trouble manifestement illicite que le juge des référés est en droit de faire cesser.

Source : Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2022, n° 20-16.836

### IL APPARTIENT AU CSE DE DÉMONSTRER L'EXISTENCE D'UN RISQUE GRAVE JUSTIFIANT LE RECOURS À UN EXPERT

Le CSE peut faire appel à un expert habilité lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement, mais il lui incombe de démontrer – en cas de contentieux –

(suite page 8)

l'existence d'un risque grave, identifié et actuel, dans l'établissement, si cette expertise est contestée.

Source : Cass. soc., 18 mai 2022, n° 20-23.556 F-D

**NE RELÈVE PAS DE L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE UN ARRÊT DE TRAVAIL DESTINÉ À SOUTENIR UN SALARIÉ LICENCIÉ POUR DES MOTIFS STRICTEMENT PERSONNELS**

Ici la lettre transmise à l'employeur l'informant de la grève le 27 octobre 2014, qui doit seule être prise en considération pour apprécier les revendications préalablement portées à la connaissance de l'employeur, avait pour seul objet la contestation de la décision de licenciement d'un salarié prononcé pour des faits strictement personnels.

La cessation du travail n'était pas fondée sur une revendication professionnelle et, dès lors, l'arrêt de travail ne constituait pas l'exercice du droit de grève.

Les salariés ne peuvent ainsi se mettre en grève par solidarité avec d'autres salariés, et bénéficier de la protection attachée à l'exercice du droit de grève, qu'à la condition que le mouvement réponde à un intérêt collectif et professionnel.

Source : Cass. soc., 6 avril 2022, n° 20-21.586 F-D

**LA VALIDATION D'UN PSE EST ANNULÉE SI DES MESURES SONT AJOUTÉES APRÈS SA SIGNATURE SANS AVENANT NI DOCUMENT**

La Cour administrative d'appel de Versailles annule la décision de l'administration de valider l'accord portant PSE d'une société. Elle constate que la société, à la demande de l'administration, a complété le plan avec des mesures de prévention des risques psycho-sociaux postérieurement à la signature de l'accord, mais sans proposer d'avenant à ce dernier ni solliciter l'homologation d'un document unilatéral contenant ces dispositions.

Source : Cour administrative d'appel de Versailles, 13 avril 2022, n° 22VE00248

**CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE : L'AVIS D'UNE COMMISSION D'INTERPRÉTATION NE LIE LE JUGE QUE S'IL A VALEUR D'UN AVENANT**

L'avis d'une commission d'interprétation instituée par accord collectif ne s'impose au juge que si l'accord lui donne valeur d'un avenant.

Dans chaque branche professionnelle, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

La portée de son avis est assez limitée, sauf s'il a la valeur d'un avenant à la convention collective. Dans ce cas, cet avis lie le juge et s'impose avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de ce dernier accord à l'employeur, aux salariés mais aussi au juge qui ne peut en écarter l'application.

Source : Cass. soc., 11 mai 2022, n° 20-15.797

**RAPPEL DES RÈGLES DE SUPPLÉANCE EN CAS DE DÉPART OU ABSENCE D'ÉLUS AU CSE**

La Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler et préciser les règles relatives à la suppléance dans une affaire où le titulaire et le suppléant d'un premier collège avaient démissionnés. À cette occasion, l'employeur a organisé des élections partielles considérant que ce premier collège n'était plus représenté. Un syndicat a saisi le tribunal judiciaire afin que l'un de ses candidats non élus du second collège assure le remplacement du titulaire du premier collège.

Les règles appliquées, issues de l'article L.2314-37 du Code du travail, sont les suivantes :

- remplacement par un suppléant élu de la même catégorie présenté par la même organisation syndicale que l'élu à remplacer ou, à défaut, par un suppléant élu d'une autre catégorie appartenant au même collège présenté par la même organisation syndicale ;
- à défaut, par un suppléant élu d'un autre collège présenté par la même organisation syndicale ;
- à défaut, par un candidat non élu présenté par la même organisation syndicale.

Cette dernière précision réaffirme l'importance donnée à l'appartenance syndicale puisque la priorité est donnée à des candidats non élus d'une même appartenance syndicale vis-à-vis des candidats pourtant élus mais d'une autre appartenance syndicale.

Si la Cour de cassation ne le dit pas expressément, il résulte clairement de cette décision que l'application stricte des règles de suppléance est obligatoire avant d'organiser des élections partielles. En d'autres termes, pour que les conditions d'organisation des élections partielles soient réunies, il faut avoir



au préalable épuisé tous les suppléants possibles, et ce en appliquant exhaustivement les règles énoncées par l'article L. 2314-37.

Source : Cass. soc., 18 mai 2022, n° 21-11.347 F-B

## UN REPRÉSENTANT DU PERSONNEL QUI MANQUE À SON OBLIGATION DE DISCRÉTION ET DE CONFIDENTIALITÉ PEUT ÊTRE SANCTIONNÉ

Le représentant du personnel en possession d'une information de nature confidentielle au regard des intérêts légitimes de l'entreprise, et présentée comme telle par l'employeur, doit respecter une obligation de discrétion. À défaut, il encourt une sanction disciplinaire.

Quelles sont les informations susceptibles de revêtir un caractère confidentiel ? C'est sur cette question que portait le litige soumis à la Cour de cassation dans cet arrêt.

L'affaire concerne un salarié d'une banque titulaire de plusieurs mandats de représentant du personnel, dont celui de membre du comité d'entreprise européen.

Pour préparer une réunion du comité portant sur la situation financière d'une agence située en Grèce, le salarié avait préparé une liste de questions. Il lui était reproché d'avoir rédigé cette liste sur l'ordinateur portable du comité, et non sur le téléphone sécurisé mis à sa disposition par l'employeur. Il avait ensuite transféré le document sur la clé USB du comité et l'avait imprimé sur l'imprimante d'un hôtel, et non sur un ordinateur de l'entreprise permettant une impression sécurisée à distance. Ce faisant, il avait pris le risque que des tiers accèdent à ces informations, qualifiées de confidentielles par l'employeur.

Le salarié avait donc fait l'objet d'un avertissement, dont il demandait l'annulation devant le juge. Il soutenait qu'il n'avait pas manqué à son obligation de confidentialité, mais seulement méconnu les règles de sécurité informatique internes à l'entreprise. Par ailleurs, il estimait que l'information litigieuse n'était pas de nature confidentielle, et donc pas couverte par l'obligation de confidentialité.



Les arguments de l'intéressé ont été rejetés, l'information présentant un caractère confidentiel au regard des intérêts légitimes de l'entreprise.

La Cour de cassation pose le principe, inédit, selon lequel revêtent un caractère confidentiel les informations qui sont de nature confidentielle au regard des intérêts légitimes de l'entreprise, ce qu'il appartient à l'employeur, en cas de contestation, d'établir.

En premier lieu, le procès-verbal de la réunion du comité central d'entreprise, qui s'était tenu en présence du salarié une semaine auparavant, mentionnait expressément que les informations litigieuses étaient "encore sous embargo" et qu'elles devaient "rester strictement confidentielles".

En outre, selon la Cour de cassation, l'exigence de présentation par l'employeur du caractère confidentiel des informations est bien respectée lorsque cette indication est donnée oralement, pendant la réunion.

L'élu ici a pris le risque que des éléments sous embargo et stratégiques pour l'entreprise tombent entre les mains de tiers, en ne respectant pas les protocoles de sécurité.

Source : Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-10.366

## EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE, L'OFFRE DE RECLASSEMENT DOIT PRÉCISER LA RÉMUNÉRATION

Dans le cas d'espèce, le PSE prévoyait,

en cas de reclassement sur un poste d'un niveau de responsabilité équivalent, le maintien de la rémunération fixe et, en cas de reclassement sur un poste assorti d'une rémunération globale inférieure, le paiement d'une indemnité différentielle forfaitaire. Au moment de la formulation des propositions de reclassement, adressées par l'employeur aux salariés, la rémunération ne figurait pas sur l'offre.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation a confirmé que, lorsqu'aucune indication relative à la rémunération ne figure dans les offres de reclassement alors qu'il ne ressortait pas des mesures prévues au PSE que le salarié bénéficierait du maintien de son niveau de rémunération pour toute offre de reclassement, la proposition est imprécise et l'employeur n'a pas rempli son obligation de reclassement.

Le licenciement du salarié est donc dénué de cause réelle et sérieuse.

Source : Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-10.676 F-D

## A SAVOIR

Axe majeure de la Loi Réforme de la Santé au travail, certaines dispositions ont été précisées dans deux décrets attendus, applicables au 31 mars 2022, notamment concernant les visites de reprise par le Médecin du travail :

Pour les arrêts de travail commençant après le 31 mars 2022, la visite de reprise sera obligatoire après une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, à condition que cette absence ait duré au moins 60 jours, contre 30 jours auparavant.

La visite de reprise sera, elle, toujours réalisée sans condition de durée d'arrêt après un congé de maternité et après une absence pour cause de maladie professionnelle ; ainsi qu'après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail.

## Quoi de neuf au niveau de la Branche Bureaux d'Etudes Techniques - BET - (dite "Syntec") ?



Durant ces deux dernières années, et malgré la pandémie et les confinements successifs, notre Fédération n'a pas cessé d'œuvrer, à distance souvent, pour l'amélioration des conditions de travail des salariés de ses branches professionnelles.

Notamment, pour la branche des BET, à travers les réunions, au minimum mensuelles, de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), où se retrouvent partenaires patronaux et syndicaux, et dans les Commissions paritaires nationales et régionales pour l'emploi et la formation professionnelle.

Dans le cadre de ces rencontres – étalées sur un temps souvent très long – des Accords sont négociés et peuvent être signés par notre Fédération.

Notamment, lors de ces deux dernières années :

- Un Accord du 28 avril 2021 relatif au financement du paritarisme ;
- Un Accord-cadre du 22 octobre 2021 relatif à l'innovation et à la performance sociale des entreprises ;
- Un Avenant à l'accord du 5 juillet

2001 relatif au statut des salariés du secteur de l'événementiel.

En outre, vous avez peut-être entendu parler d'un "toiletage" de la Convention collective dite "Syntec" ?

À ce titre, il faut savoir qu'un Avenant (n°46, du 16 juillet 2021) relatif au "toiletage" de la Convention collective nationale des BET a été signé par le patronat et certains Organisations syndicales. Notre Fédération n'a pas souhaité le signer, le projet proposé n'est à notre sens pas suffisamment avancé et sécurisé pour les salariés sur plusieurs thématiques.

Cet Avenant n'a d'ailleurs pas fait, à cette date, l'objet d'une extension.

Nous avons fait des propositions d'amendements et de modifications de bon sens et parfaitement fondées et argumentées à ce texte, nous espérons qu'elles seront étudiées et incorporées à un nouveau texte, et ainsi aller à une juste extension. Tout texte signé par notre Fédération doit être une avancée réelle pour les salariés et sécuriser ces derniers, comme les employeurs.

Dans l'intervalle, deux autres avenants à la Convention collective ont été signés le

31 mars 2022, modifiant :

- Pour l'un, les stipulations conventionnelles relatives aux délais de prévenance applicables en cas de rupture du contrat de travail durant la période d'essai, à l'assiette de calcul de l'indemnité de départ à la retraite et à l'indemnité de mise à la retraite, que nous avons signé.

- Pour l'autre, les stipulations conventionnelles relatives au travail du dimanche et des jours fériés, que nous n'avons pas signé car elles ne négligeaient la rémunération des Cadres pour ces journées.

Ces deux avenants sont en attente d'extension.

Nous n'avons pas été signataires du dernier avenant relatif aux Salaires minimaux hiérarchiques, en date du 31 mars 2022, au regard du peu d'effort de reconnaissance et de revalorisation financière pour les Cadres et l'encadrement.

La Branche des BET travaille actuellement sur un projet d'Accord relatif à la nouvelle organisation du Travail en entreprise (Travail hybride/télétravail), auquel nous ne sommes pas opposés une fois nos propositions de modifications intégrées, et qui devrait être mis prochainement à la signature.

Néanmoins, un avenant à cet accord nous demande de modifier l'accès au "forfait jours". Pour l'heure les contreparties à cette concession ne sont pas connues ni précisées. Certaines organisations syndicales ont implicitement commencé à admettre cette éventualité.

Notre Fédération reste à l'écoute et ouverte aux débats, mais a décidé de prendre le temps qu'il faudra pour négocier sur un tel sujet. ≈

## Agir, maintenant, pour les retraités...

La chute du pouvoir d'achat concerne un nombre croissant de Français et plus particulièrement les retraités : 16 millions de personnes, aujourd'hui, dont le montant net moyen de la pension de retraite est inférieur à 1.400 euros net par mois ! Comment vivre décemment avec une telle somme, à Paris comme en régions ?

**Nous avons un devoir d'action, autant pour les retraités que pour la population des actifs.**

En effet, les retraités ne peuvent se contenter du "strapontin" concocté dans la forteresse de Bercy par les experts du marketing et les comptables, plus préoccupés du respect des pactes Bruxellois que de l'humanisme qui fait tant défaut depuis plusieurs décennies.

La CFE-CGC, leur organisation, a pour ambition d'obtenir une juste répartition des efforts nécessaires à l'indispensable revalorisation des pensions de retraites.

Aujourd'hui, nous pouvons agir sur 3 critères simples :

### 1) L'indexation sur l'inflation

Depuis 1993, la règle établie est cette indexation des pensions sur l'inflation ; mais depuis quelques années, la règle n'est plus appliquée de manière honnête ; les gouvernements successifs ont, en fait, utilisés des prétextes fallacieux afin de sous-indexer les pensions de retraite.

- Sous François Hollande, la faible inflation a pratiquement permis le gel des pensions : en 2014 et 2016 respectivement : 0,5 % et 0,2 % de réajustement.



- Sous Emmanuel Macron, en 2019, le gouvernement a décidé de ne les revaloriser que de 0,3 %, alors même que l'inflation s'élevait à 1,8 % (une économie de 2 à 3 milliards d'euros).

Aujourd'hui, il faut rappeler au Président réélu les propos du candidat assurant que toutes les pensions seraient indexées sur l'inflation dès le mois de juillet 2022. Mais faut-il bien comprendre "toutes les retraites" ? La Première ministre, Madame Elisabeth Borne, a annoncé, le 7 juin, la revalorisation "exceptionnelle" des pensions à hauteur de 4 % dès le mois de juillet. Mais rappelons que cette revalorisation touche uniquement la retraite de base, les retraites complémentaires n'étant pas du ressort de l'État !

**Notre exigence :** L'indexation de toutes les pensions de retraites sur l'inflation, quitte à emprunter sur les marchés. Il s'agit de la dignité des retraités, de ceux qui ont bâti la France d'aujourd'hui.

### 2) Les dates de revalorisation

Afin de faire des économies, une méthode gouvernementale consiste à décaler de quelques mois la revalorisation des pensions : au 1<sup>er</sup> avril une année, au 1<sup>er</sup> octobre l'année suivante, puis au 1<sup>er</sup> janvier de l'année encore d'après, ce qui permet dans les faits d'économiser finalement une année de revalorisation...

**Notre exigence :** Une date unique pour enclencher le processus des revalo-

risations et ce, sur toute la durée du quinquennat. Ce type d'échéance à date fixe est bien respecté lorsque nous nous acquittons de nos impôts, Bercy peut donc l'appliquer à la revalorisation des pensions.

### 3) La hausse des prélèvements

La hausse régulière des prélèvements pèse sur les pensions et participe donc à la perte de pouvoir d'achat des retraités.

**Notre exigence :** geler pendant la durée du quinquennat tous les prélèvements qui pèsent sur les retraites et supprimer le 1 % de la cotisation maladie sur les retraites AGIRC ARCCO et IRCANTEC.

### Conclusion : Il est temps d'agir !

Permettons à chacun de vivre dignement le "reste de sa vie", sans baisse d'environnement, sans déclassement, sans changement des conditions de vie.

Travaillons sur des conditions de vie décentes pour les retraités. Travaillons sur leur pouvoir d'achat.

La participation de la CFE-CGC est primordiale pour défendre ceux qui ont œuvré toute leur vie pour la société. Négociations et ajustons ensemble le projet. Nos propositions doivent être entendues par celle ou celui qui s'installera à Matignon après les législatives. Ce choix sera d'ailleurs un indicateur de la capacité d'écoute du Président. ≈

Sylvie SCHVARTSMAN  
Présidente du SNEPI



# Accompagner et soutenir les aidants

Le Groupe VYV, premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, s'attache à rester au plus près des besoins des individus pour mieux s'inscrire dans leurs parcours de vie, tout en apportant des réponses aux enjeux sociétaux. La thématique des aidants est centrale pour notre groupe et nous proposons de nombreuses solutions pour soutenir les aidants dans leur rôle, mais aussi pour accompagner les salariés et les dirigeants d'entreprise.

## Une plateforme de services dédiée aux aidants

Lorsqu'un proche se trouve en situation de perte d'autonomie ou de dépendance, l'aider dans sa vie quotidienne entraîne une charge, source de fatigue et de stress. Pour accompagner et soutenir au quotidien les aidants, **le Groupe VYV, très impliqué sur le sujet, a mis en place une stratégie globale faisant du « moment de vie aidant - aidé » sa priorité.**

Nous avons développé la **plateforme « Proche des aidants »**, un dispositif permettant de détecter, d'orienter et d'accompagner les personnes en situation d'aidance. Elle permet de répondre à de nombreux besoins tels que : **comprendre la situation d'aidant et celle du proche aidé, organiser le quotidien de l'aidé, aménager son domicile, apporter des conseils dans les démarches administratives ou encore optimiser son budget en trouvant des sources de financement.**

Découvrez nos solutions, les droits et les aides financières sur notre plateforme « Proche des aidants ».

 [Accédez à la plateforme](#)

## L'aidance en entreprise

L'aidance est un enjeu sociétal majeur et un sujet important au sein de l'entreprise. En 2020, **6,6 millions d'aidants sont des salariés et doivent concilier une triple vie : vie professionnelle, vie personnelle et vie d'aidant.** L'articulation des temps de vie est devenue un enjeu de performance économique et sociale et des initiatives se mettent déjà en place dans certaines entreprises pour soutenir les salariés aidants. Être aidant demande du temps, mais la majorité d'entre eux considère primordial de maintenir leur activité professionnelle.

- 11 millions** d'aidants en France \*
- 54 %** ignorent qu'ils sont aidants \*
- 60 %** des aidants sont des actifs \*\*
- 80 %** travaillent à temps complet \*\*

## Conseils aux proches aidants en activité

### • Osez en parler

Votre situation est avant tout une affaire personnelle. Mais en parler, à son manager ou au responsable des ressources humaines peut **favoriser la compréhension réciproque**, instaurer une relation de confiance pour étudier et trouver des solutions ensemble.

### • Anticipez et proposez

Devenir proche aidant nécessite de s'adapter en permanence à la situation de son proche. Dans cet esprit, imaginez des solutions à soumettre à votre employeur, pour poursuivre votre activité professionnelle : **aménagement du temps de travail, télétravail...**

### • Connaissez vos droits

Le statut de proche aidant ouvre un certain nombre de droits, comme des congés spécifiques : **congé de proche aidant, d'accompagnement de la fin de vie, ou les dons de RTT entre collègues (loi Mathys, réservée aux parents d'enfants gravement malades).**

## Suis-je un(e) « aidant(e) » ?

L'aidant(e) est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, à un proche atteint d'une maladie chronique ou dégénérative invalidante, d'un handicap, victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, en situation de dépendance... Cette aide régulière, permanente ou non, peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, etc.

 Pour plus d'informations, contactez-nous : [relation.partenaire@groupe-vyv.fr](mailto:relation.partenaire@groupe-vyv.fr)

\* Enquête BVA.

\*\* Étude Harris Interactive – Groupe VYV 2020.

## Nos stagiaires en 2022

À la FIECI, cette année, nous avons accueilli à ce jour trois stagiaires, Valentine, Lou et Helin, à différents stades de leurs parcours scolaires ou universitaires, qui nous font profiter de leur regard sur nos métiers dans différents domaines (droit, communication, etc.), tout en se formant à nos côtés.

Un enrichissement réciproque qui nous tient à cœur, et dont nous les remercions. ≈



## Étude en cours sur l'intercontrat

Nous vous informons qu'une Étude portant sur les "situations d'intercontrat dans la branche BETIC" est actuellement en cours, à notre initiative et financée par l'Adesatt et faisant l'objet de réunions régulières d'un Comité de Pilotage, au sein duquel la FIECI CFE-CGC est un participant actif.

Cette étude s'attache plus spécifiquement à cerner la ou les définitions de l'intercontrat, identifier les pratiques des entreprises de la branche en matière d'intercontrat et les enjeux rencontrés au quotidien, mettre en perspective les données collectées, identifier des pistes d'actions pour répondre

aux besoins des salariés comme des entreprises, et élaborer des recommandations et, le cas échéant, des outils.

Nous vous présenterons bien naturellement les résultats de cette étude à son achèvement.

Si vous souhaitez participer (de façon tout à fait anonyme et confidentielle) à cette Étude, en répondant au questionnaire "Salarié" ou "Représentant du Personnel" ou "DRH", merci de contacter **avant le 26 juillet** Carole Boyer à l'adresse mail : [cboyer@fici-cgc.com](mailto:cboyer@fici-cgc.com) ≈



# “Remettons l’humain au centre des relations syndicales”

**Fort d’une expérience syndicale de nombreuses années, expert reconnu du secteur de la Formation, Patrick Bonnet est président du syndicat F&D au sein de la Fieci CFE-CGC. Il est surtout l’homme avec lequel parler pour faire le point sur F&D et sur les métiers de la formation. Et plus largement sur l’engagement syndical.**

Pas question de pratiquer la langue de bois mais pas question non plus de tomber dans le “c’était mieux avant”. Même si, pour Patrick Bonnet, l’engagement syndical est le grand enjeu – pas gagné – des années à venir, l’homme se veut résolument optimiste et tient à recentrer le débat sur cette valeur fondamentale : l’humain.

**Patrick, pouvez-vous nous présenter votre syndicat ?**

Notre syndicat s’appelle Formation et Développement, autre dit F&D. Il s’agit de l’ensemble des salariés des organismes privés de formation concernés par la Convention collective IDCC 1516-3249. On y trouve l’ensemble des salariés des transitions pro (ancien Fongecif) ; une partie des salariés des OPCO (opérateurs de compétences) qui n’ont pas de Convention collective ; les associations et organisations non gouvernementales ; enfin les foires et salons qui dépendent de la convention collective Bureaux d’Etudes (Syntec).

**Et donc en quelques chiffres ?**

Tout cela représente moins de 100.000 personnes – 90.000 personnes pour être précis. C’est une petite Branche. Notre syndicat compte 450 personnes, mais nous sommes en progression !

En représentativité dans la branche des Organismes de Formation, nous sommes passés de la cinquième à la troisième place des organisations syndicales, juste derrière la CFDT et la CGT. Nous avons doublé la CFTC et FO, et j’espère bien que nous allons continuer notre progression. On fait tout pour !



**Comment travaillez-vous avec la Fieci ?**

Je dirais qu’il y a une bonne synergie. Nous sommes extrêmement gâtés par rapport aux autres Fédérations, qui nous envient les services administratifs et juridiques auxquels nous avons accès. Nous travaillons d’une façon constante avec la Fieci et notamment avec Vincent Harmel : grâce à lui, nous avons développé un réseau de contacts sur LinkedIn.

**Racontez-nous votre travail de développement sur les réseaux sociaux.**

Que dire du travail sur les réseaux sociaux ? Depuis 3 ans, le syndicat est en développement sur ces réseaux, et nous allons bientôt atteindre les 15.000 contacts. C’est d’un grand intérêt car cela nous permet de diffuser à grande échelle des informations sur la Branche et les messages de la CFE-CGC.

Cela nous permet aussi de contacter directement les salariés, de se dévelop-

per dans les entreprises. Là encore, c’est quelque chose d’unique.

**Quelle est votre valeur ajoutée pour la Fieci ?**

Très concrètement, nous apportons des adhérents, nous développons des Sections syndicales, nous désignons des Délégués syndicaux. C’est donnant-donnant : la Fieci nous aide et nous aussi nous l’aidons en montant des listes lors des élections professionnelles. Nous essayons de trouver des adhérents motivés – pas simple ! – et de les inciter à pour siéger dans les Commissions paritaires. Ça, c’est le nerf de la guerre !

**Comment voyez-vous évoluer les métiers de la formation ?**

J’entends souvent dire : “C’est l’heure de l’hyper-numérisation, les métiers sont en grande évolution”. C’est vrai, mais c’est un constat permanent ! Certes, le Covid a accéléré certaines choses qui étaient de toutes façons en gestation. Je pense que tous les métiers sont en constante mutation. Avec des phases d’accélération. La crise sanitaire a obligé les entreprises à passer plus vite à la digitalisation et à la numérisation.

**Pour ces métiers de la formation, une réforme a changé la donne. Expliquez-nous laquelle et pourquoi ?**

Pour faire simple, on peut dire que désormais, le salarié “apprenant” dispose d’un budget, avec lequel il “achète” de la formation. Ce salarié est devenu officiellement le client des centres de formation. Ce n’était pas le cas avant, quand le salarié disposait d’heures. Désormais, il a un pouvoir financier. C’est fondamental, et la plupart des entreprises de la Branche Formation ne l’ont pas compris et considèrent que leur client, c’est encore l’entreprise, alors que ce n’est plus le cas.

Désormais, le salarié peut exprimer ses attentes, manifester son mécontentement – parfois sur les réseaux sociaux

– conseiller telle ou telle formation. “J’ai mon argent, je fais la formation que je veux”. Bientôt, les centres de formation pourront être notés... A quand le Tripadvisor de la formation ?

### Quel est l’impact de ces évolutions sur le travail de votre syndicat ?

Si les métiers changent en permanence, cela veut dire que l’on doit s’adapter en permanence aux nouvelles attentes des salariés.

Les modalités du savoir-faire dans la formation ont complètement changé en 10 ans, et elles changeront encore. Certaines entreprises n’ont même plus de siège social “physique”.

Le rôle des syndicats est d’alerter sur ces problématiques, d’être vigilants et de se poser les bonnes questions : est-ce que l’entreprise a conscience de ces mutations permanentes ? Est-ce qu’elle répond à ces mutations permanentes ? Quelles conséquences pour le salarié ? C’est tout l’enjeu si l’on veut se maintenir et se débarrasser de l’image rétrograde associée aux syndicats.

Ceci implique la nécessité absolue d’être en formation constante tout au long de son parcours professionnel. Si l’on ne prend pas conscience de tout cela, on ira droit dans le mur ! C’est le rôle des syndicats, du moins le nôtre à la F&D d’accompagner les salariés dans cette démarche.

### Dans votre travail au quotidien auprès des adhérents et des salariés, vous insistez sur l’humain.

Absolument ! Tout doit rester “à rapport humain”. Il faut remettre l’humain

au centre de la démarche des syndicats. Nous passons notre temps à résoudre des problèmes concrets, mais sans avoir de vue d’ensemble sur le modèle de l’entreprise de demain telle qu’on la voudrait d’un point de vue éthique, écologique...

Prenons par exemple la qualité de vie au travail (QVT) qui est de plus en plus importante : elle détrône les salaires ! Quand on a négocié dans les entreprises les accords télétravail, on s’est davantage soucié du quantitatif que du qualitatif. On a négocié un jour, deux jours, trois jours... Mais sans rattacher cela à une stratégie globale de développement de la qualité de vie au travail à 3 ou 5 ans.

Même chose pour les stratégies des entreprises ; je suis sidéré par le peu de vision prospective des chefs d’entreprise. Ils nous répondent qu’ils ont la tête dans le guidon.

### Quelles difficultés rencontrez-vous sur le terrain ?

Notre problème principal – mais commun je pense à tous les syndicats – est que les liens sont ténus entre les adhérents, les DS et le syndicat. En clair : nous sommes parfois en contact avec eux uniquement quand il y a un problème, et plutôt un gros problème. Le reste du temps, les Délégués syndicaux sont des électrons libres. A ceux et celles qui me disent avoir peur d’être “embrigadés” dans un syndicat, je réponds : “Nous ne sommes pas là pour vous embrigader ou vous imposer des contraintes. Nous sommes là pour vous accompagner sur le plan juridique et stratégique. Mais pour le reste, c’est votre entreprise, c’est vous qui savez”.

Nous ne sommes pas encore arrivés

à créer cette communauté de représentants qui pourraient échanger sur les enjeux de demain pour le métier. Mais ça peut changer ! **Par exemple, ces jours-ci et pour la première fois, F&D organise un séminaire sur deux jours pour réfléchir à notre communication sur le fond et la forme avec une trentaine de personnes** – vu notre nombre, c’est déjà pas mal !

### Comment menez-vous cette réflexion fondamentale sur vos valeurs ?

Plutôt qu’élever le débat – je n’aime pas cette expression – disons que nous allons élargir les horizons. Et pour cela, se recentrer sur des questions fondamentales : quelles sont les attentes des jeunes ? Comment les motiver ? Quelles valeurs voulons-nous porter ?

Pour mener cette réflexion de fond, nous avons mis en place un travail collectif, pour identifier les quelques valeurs fondamentales qui pourront susciter de l’engagement. Pour cela, nous travaillons avec un cabinet de communication pour repenser, sur la forme et le fond, les messages que nous voulons faire passer, les valeurs que nous souhaitons mettre en avant.

Ne me demandez surtout pas quelles sont les valeurs que moi j’aimerais mettre en avant, car il s’agit d’un travail collectif et qui doit le rester. Cette démarche devrait nous permettre de nous projeter à trois ou cinq ans avec de vraies valeurs. Ce sera aussi une façon de nous démarquer des autres syndicats. Mon ambition ? Devenir Champion de France des syndicats ! ≈



Grâce à votre adhésion "FIECI", vous pouvez bénéficier de nos nombreuses formations, planifiées en visio ou en présentiel, tout au long de l'année.

Une inscription à communiquer ? Une demande spécifique à formuler ? ...  
Une seule adresse : [formation@fiec-cgc.com](mailto:formation@fiec-cgc.com) (bulletin d'inscription à joindre)

Ci-dessous quelques thématiques prévues d'ici fin 2022 !

### LES FORMATIONS EN PRÉSENTIEL (2 JOURS)

19/09/2022	20/09/2022	Ouverture sur le syndicalisme
06/10/2022	07/10/2022	Gérer les situations et les personnes difficiles
10/10/2022	11/10/2022	Techniques de Négociation
20/10/2022	21/10/2022	Ouverture sur le syndicalisme
24/10/2022	25/10/2022	Techniques de Négociation 2
27/10/2022	28/10/2022	Expression orale et gestuelle
27/10/2022	28/10/2022	Harcèlement et discriminations
24/11/2022	25/11/2022	Lecture des comptes et analyse financière
28/11/2022	29/11/2022	Communication écrite
05/12/2022	06/12/2022	Gérer les situations et les personnes difficiles
12/12/2022	13/12/2022	Ouverture sur le syndicalisme
16/12/2022	16/12/2022	Lecture des comptes et analyse financière niveau 2 : le partage de la valeur ajoutée

### LES FORMATIONS EN PRÉSENTIEL (1 JOUR)

25/10/2022	Les moyens d'action du CSE
25/11/2022	Négocier efficacement

### LES FORMATIONS EN VISIO (1 JOUR)

22/09/2022	Anticiper le renouvellement du CSE
04/10/2022	Savoir lire les comptes
10/11/2022	GPEC et Stratégie d'Entreprise
06/12/2022	Les moyens d'action du CSE

### LES WEBINAIRES (2H00)

13/10/2022	Crises et impacts sur le pouvoir d'achat
15/11/2022	Le budget de fonctionnement du CSE
13/12/2022	La communication du CSE

... Et de nombreuses autres thématiques de formats différents !

## Vous souhaitez suivre un cursus de formation essentiel pour le bon exercice de votre mandat ?

Nous vous simplifions l'accès aux 2 formations obligatoires en vous apportant une garantie de qualité grâce à nos Partenaires experts.

- Une formidable occasion de développer vos connaissances !
- Se former à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail,
- Comprendre le rôle de délégation du personnel et les missions du CSE,
- Acquérir les bases de la comptabilité et de l'analyse financière

Cycle financé par le CSE sur le budget de fonctionnement de ce dernier

Nos prochaines dates : 21, 24 & 25 octobre 2022 + 2 jours à définir

Vous êtes membres élus (titulaires et suppléants) du CSE ou référent harcèlement : vous pouvez bénéficier, quel que soit l'effectif de l'entreprise, de la formation Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT), conformément aux dispositions de l'article L 2315-18 du Code du Travail, dont le financement est pris en charge par l'employeur.

Nos prochaines dates : 06, 07, 26, 27, 28 octobre 2022

## Rappel : qu'est-ce que le CFESS ? (Congés de formation économique sociale et syndicale)

Ce congé permet à tout salarié (sans condition d'ancienneté, adhérent ou non à un syndicat) de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale. Pendant ce congé le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 30 jours avant le début de la formation. La demande doit préciser : la date et la durée de l'absence sollicitée, ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

L'employeur ne peut bien évidemment pas licencier un salarié qui demanderait un tel CFESS, ni s'opposer au départ du salarié en CFESS sauf s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. En cas de refus, l'employeur devra recueillir l'avis conforme du Comité Social et Economique (CSE).

L'employeur doit également respecter le quota d'absences simultanées dans l'entreprise au titre de la formation économique, sociale et syndicale. Le refus de l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande. Passé ce délai, ou s'il ne répond pas dans ce délai, l'employeur ne peut plus refuser le congé.

- Le salarié peut prendre un ou plusieurs congés, dans la limite de 12 jours par an.

- Les animateurs des stages et sessions de formation économique, sociale et syndicale, ainsi que les salariés appelés à



exercer des responsabilités syndicales, peuvent prendre un ou plusieurs congés dans la limite de 18 jours par an.

Le CFESS peut être pris en une ou plusieurs fois, mais chaque fraction doit être au minimum d'une demi-journée.

Les jours pris pour le congé de formation des représentants du personnel (par exemple congés de formation des membres du CSE) sont déduits de la durée limite du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Un accord collectif peut fixer les clauses du financement de la formation, telles que les frais pédagogiques, les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs.

Pendant la formation, le contrat de travail du salarié est suspendu. La période de CFESS est toutefois assimilée à une durée de travail effectif pour le calcul :

- des congés payés,
- des droits aux prestations sociales et familiales.

Un accident qui surviendrait à l'occasion de cette formation serait considéré comme un accident du travail. À l'issue de la formation, l'organisme de formation remet une attestation au salarié constatant le suivi effectif du stage ou de la session. Le salarié doit remettre cette attestation à son employeur au moment où il reprend son activité. ≈

NOTRE AGENDA DES FORMATIONS "FIECI" S2/2022 SERA DISPONIBLE A COMPTER DU 20/07.

VOUS AVEZ UNE IDEE DE THEMATIQUE NON ENCORE PROPOSEE A CE JOUR ?  
N'HESITEZ PAS A NOUS FAIRE DE VOS SOUHAITS.  
NOUS FERONS NOTRE POSSIBLE POUR Y REpondre FAVORABLEMENT.

UNE QUESTION ? UN BESOIN ?  
Ecrivez à : [FORMATION@FIECI-CGC.COM](mailto:FORMATION@FIECI-CGC.COM)

L'expert qui vous donne une longueur d'avance

**EXPERT-COMPTABLE**

- Stratégie
- Finance
- Social



**EXPERT AGRÉÉ**

- Santé
- Sécurité
- Conditions de travail
- Document Unique d'Evaluation des R.P.S

**FORMATION**

- Prévention des risques professionnels
- QVCT
- Dialogue social



**ASSISTANCE JURIDIQUE**

- Aide à la négociation
- Audit juridique

**01 40 22 93 63**

www.technologia.fr • contact@technologia.fr • Suivez-nous sur



**NOSDROITS**

by Technologia

**L'ASSISTANCE JURIDIQUE GRATUITE**  
accessible intantanément depuis  
votre mobile !



- Des actualités notifiées chaque jour
- Accès illimités à des centaines de questions de droit social
- 2 chats gratuits avec nos juristes
- Une version payante pour les CSE pour encore plus de chats



Téléchargez gratuitement l'application NosDroits



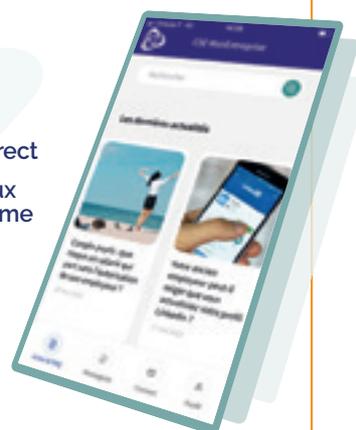
www.nosdroits.fr • contact@nosdroits.fr  
Suivez-nous sur

**maviepro**

**L'APPLICATION QUI RÉVOLUTIONNE  
LE DIALOGUE SOCIAL**

**CSE EN 10 SECONDES**

- Notifiez à tous les salariés une information
- Sondez vos collègues en direct
- Vos contacts accessibles aux salariés pour un chat anonyme
- Tous les accords entreprise et une FAQ droit du travail à disposition de tous



DEMANDEZ UNE DÉMO  
contact@technologia.fr

**Ayez toutes les cartes en main**



**Adhérez à la CFE-CGC !**

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE



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

[contact@fieci-cgc.com](mailto:contact@fieci-cgc.com)




**Bientôt les élections**  
CSE Comité Social et Économique



**N'OUBLIEZ PAS DE METTRE VOTRE BULLETIN CFE-CGC ...**

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE



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

[contact@fieci-cgc.com](mailto:contact@fieci-cgc.com)




**Est-ce à lui de vous rappeler qu'il faut rentrer chez vous ?**



**Un repos quotidien de 13 heures est une nécessité**

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

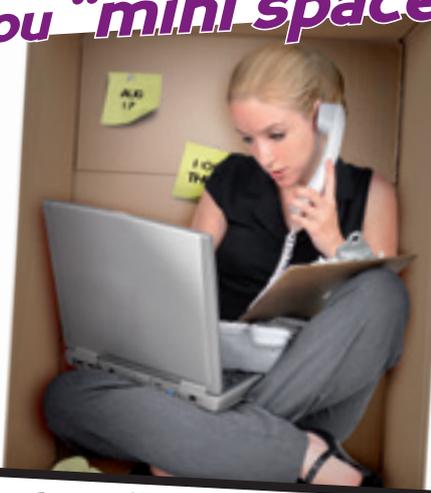


[www.fieci-cfecgc.org](http://www.fieci-cfecgc.org)

[contact@fieci-cgc.com](mailto:contact@fieci-cgc.com)




**"Open space" ou "mini space" ?**



**Au travail, la qualité de vie, ça compte aussi...**

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE



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

[contact@fieci-cgc.com](mailto:contact@fieci-cgc.com)




# swile

## La carte et l'app au service de l'engagement des employés



### La Swile Card.

Une carte unique.

-  Titres-resto
-  Titres cadeaux
-  Mobilité



### La Swile App.

Une app au quotidien.

-  Sondages
-  Cagnottes
-  Remboursements
-  Messagerie

