

## ≈ édito



Michel de La Force  
Président de la FIECI

## ≈ sommaire

Jurisprudence .....	p. 3 à 6
Affiches .....	p. 5
Inclusion .....	p. 8 à 11
Élections/À noter .....	p. 13
Matinée juridique .....	p. 13
Formation .....	p. 14 à 17
Évènements .....	p. 18

PASSERELLES CADRES  
édité par la FIECI CFE-CGC  
N°62 - Septembre 2024

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 : 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  
22, rue de l'Arcade - 75008 Paris  
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22  
contact@fieci-cgc.com - www.fieci-cfecgc.org

## Tous porteurs de handicaps ?

Comme beaucoup (près d'un milliard de personnes, dit-on !), j'ai eu l'occasion cet été de regarder les Jeux Olympiques et Paralympiques et les images retransmises m'ont paru impressionnantes et instructives.

La réussite de l'évènement est incontestable : beauté des images, 80 records battus pour les seuls paralympiques... on a souligné l'intérêt croissant pour ces sportifs de haut niveau qui, sous nos yeux, ont su transformer leur handicap en atout. Ils sont des héros de la résilience, des modèles de courage, de refus de la fatalité.

Ces réussites sont dues également aux technologies nouvelles, à l'Intelligence Artificielle et à ce qu'on appelle parfois le "transhumanisme". Les prothèses, qui ne se cachent plus, concourent à la performance. Il est bien loin le débat ouvert il y a quelques années pour savoir si l'élasticité d'une prothèse carbone n'était pas de nature à créer un avantage excessif, dans une course de vitesse, pour celui qui en est doté...

Pour nous syndicalistes qui intervenons dans l'entreprise pour soutenir nos collègues porteurs de handicaps, je pense que ces jeux ont permis de changer le regard du collectif et d'enrichir notre réflexion sur ceux qui portent une différence. Mais quelles sont les leçons pratiques à en tirer ?

- D'abord, se pénétrer de ce que la diversité et l'inclusion (des profils, des aptitudes, des potentiels...) est une richesse pour l'entreprise. À nous d'imposer cette prise en considération. À nous d'encourager dès le recrutement à l'évolution de nos dispositifs.

- Ensuite, que rien ne remplace la volonté individuelle d'exploiter au maximum ses capacités, quel que soit le niveau de handicap ; je revois cette séquence où un coureur non-voyant relié à son "poisson-pilote", lui-même épuisé, le soutient pour passer la ligne... quelle démonstration !

- L'attitude positive, celle qui crée la réussite, n'est pas de tout attendre du soutien extérieur mais de vouloir prendre sa revanche sur la nature, sur le sort (bon ou mauvais). Là, nous avons à négocier l'évolution et l'adaptation des postes de travail.

Dans la vie sociale, nous sentons à quel point l'individualisme peut aboutir à la remise en cause des acquis sociaux ; c'est le risque de ne se centrer que sur les intérêts immédiats, c'est surtout l'incapacité à aborder les problèmes complexes liés au mix social/sociétal auxquels nous sommes confrontés.

Traiter de la diversité et de l'inclusion dans l'entreprise est définitivement dans nos espaces et de notre responsabilité syndicale.

Il nous faut donc prendre exemple ; ces combats, ces défis doivent être relevés collectivement ; oublions si possible la maxime d'Edmond Rostand placée dans la bouche de Cyrano : "ne pas monter bien haut, peut-être, mais tout seul !". C'est aussi, parfois, un moyen certain de ne pas progresser du tout.

Autant de sujets que les représentants de la FIECI sont prêts à appréhender en toute liberté.

Bon automne à tous,

Michel de La Force

# VOTRE PARTENAIRE DÉDIÉ AUX CSE

Vous aider à mieux comprendre la situation économique et sociale de l'entreprise,  
afin de négocier dans l'intérêt des salariés



## Jurisprudence individuelle



### UN SALARIÉ PEUT RÉCLAMER L'INDEMNITÉ POUR FRAIS PROFESSIONNELS PRÉVUE PAR SON CONTRAT SANS AVOIR À JUSTIFIER DES DÉPENSES

Un salarié réclame le versement de l'indemnité forfaitaire pour frais professionnels prévue par son contrat de travail pour les frais de repas et de déplacement. En l'espèce, la clause du contrat prévoyait bien un remboursement forfaitaire et non un remboursement des dépenses réelles, et le salarié pouvait donc prétendre à l'indemnisation convenue sans avoir à justifier des frais réellement exposés, rappelle la Chambre sociale. En outre, les juges n'avaient pas constaté que le salarié n'avait pas effectué les déplacements professionnels pour lesquels il demandait à être indemnisé.

Source : Cass. soc., 9 juin 2024, n° 22-23.143

### LA RENONCIATION AUX JOURS DE FRACTIONNEMENT AU SEIN DU FORMULAIRE DE DEMANDE DE CONGÉS PAYÉS EST VALABLE

Le droit à congés supplémentaires naît du seul fractionnement, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative. Après avoir constaté que

le formulaire de demande d'absence comportait les mentions suivantes «[...] En cas de demande de fractionnement du congé principal à l'initiative du salarié, celui-ci reconnaît renoncer expressément au(x) jour(s) de congés supplémentaires lié(s) au fractionnement» et relevé que le salarié avait le choix de rayer la mention préédigée ou d'indiquer sur le formulaire qu'il désirait bénéficier de ses jours de fractionnement, les juges en ont déduit que la renonciation du salarié aux congés supplémentaires de fractionnement pouvait valablement et directement intervenir au moment où le salarié complète le formulaire de demande de congés. (Ici une rubrique écrite en lettres minuscules en bas du formulaire de demande de congés payés).

Source : Cass. soc., 19 juin 2024, n° 22-22.435 FS-B

### HARCÈLEMENT MORAL : L'ENQUÊTE INTERNE NE S'IMPOSE PAS SYSTÉMATIQUEMENT !

Une salariée, en arrêt de travail pendant près de 5 mois, reprend son emploi dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, avant d'être licenciée, 4 ans plus tard, pour faute grave.

Elle saisit alors la justice en contestation de cette mesure, faisant valoir le manquement de son employeur à son obligation de sécurité, celui-ci s'étant abstenu de diligenter une enquête interne, alors qu'elle avait signalé être victime d'un harcèlement commis par un collègue de travail. La Cour de cassation rejette cet argument après avoir noté que le directeur général de la société avait pris position dans le différend opposant la salariée à son collègue et répondu aux demandes d'éclaircissements de la salariée sur son positionnement dans la nouvelle organisation de l'entreprise. Elle conclue que l'employeur avait pris les mesures suffisantes de nature à préserver la santé et la sécurité de l'intéressée et qu'ainsi, nonobstant l'absence d'enquête interne, l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité.

Source : Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-13.975 FS-B

### CLÉ USB PERSONNELLE : UN MODE DE PREUVE ILLICITE MAIS JUSTIFIABLE PAR LE DROIT À LA PREUVE

L'accès de l'employeur aux fichiers contenus dans un clé USB personnelle du salarié, non connectée à l'ordinateur professionnel, porte atteinte à la vie privée du salarié. Certaines circonstances peuvent justifier la production en justice de ces fichiers par l'employeur, si cette preuve est indispensable à l'exercice de son droit à la preuve et strictement proportionnée au but poursuivi.

Une salariée, assistante commerciale, est licenciée pour faute grave pour avoir copié, sur plusieurs clés USB trouvées dans son bureau par l'employeur, de nombreux fichiers de l'entreprise, dont certains relatifs à des données de fabrication, auxquels elle n'avait pas accès dans le cadre de ses fonctions.

(suite page 4)

La Cour de cassation rappelle que l'accès par l'employeur, hors la présence du salarié, aux fichiers contenus dans des clés USB personnelles, qui ne sont pas connectées à l'ordinateur professionnel, constitue une atteinte à la vie privée du salarié. Par conséquent, ce mode d'obtention d'une preuve est illicite. Mais elle procède à l'exercice de mise en balance, à partir des constatations faites par les juges du fond.

L'employeur démontre qu'il existait des raisons concrètes qui justifiaient le contrôle effectué sur les clés USB, au regard du comportement de la salariée qui, selon le témoignage de deux de ses collègues, avait travaillé sur le poste informatique d'une collègue absente et imprimé de nombreux documents qu'elle avait ensuite rangés dans un sac plastique placé soit au pied de son bureau, soit dans une armoire métallique fermée.

En outre, l'employeur s'était borné à produire les données strictement professionnelles reproduites dans une clé unique après un tri opéré par l'expert qu'il avait mandaté à cet effet, en présence d'un huissier de justice, les fichiers à caractère personnel n'ayant pas été ouverts par l'expert et ayant été supprimés de la copie transmise à l'employeur, selon procès-verbal de constat d'huissier.

La lettre de licenciement reprochait à la salariée de s'être connectée sur l'ordinateur de la dirigeante de l'entreprise

et celui de sa collègue sans autorisation et d'avoir récupéré des données particulièrement sensibles auxquelles elle n'était pas censée avoir accès, faisant prendre un risque majeur pour l'entreprise de voir ces données "se retrouver dans la nature" sur des clés USB non sécurisées, anéantissant ainsi tous les efforts consentis par l'employeur pour protéger ses données.

La Cour de cassation confirme que ces faits constituaient une faute grave rendant impossible le maintien dans l'entreprise de la salariée, peu important son ancienneté de 37 années.

Source : Cass. soc., 25 sept. 2024, n° 23-13.992

### LE TÉLÉTRAVAIL NON AUTORISÉ À L'ÉTRANGER PEUT-IL CONSTITUER UNE FAUTE GRAVE JUSTIFIANT LE LICENCIEMENT ?

Même s'il ne s'agit encore que d'un jugement rendu par le Conseil de prud'hommes de Paris, il faut noter que celui-ci a validé le licenciement pour faute grave d'une salariée ayant décidé de s'installer au Canada et d'y télétravailler sans autorisation préalable de son employeur.

Les juges ont en effet considéré, d'une part, que la salariée n'a pas justifié d'une différence de traitement en raison de son lieu de résidence ; et, d'autre part, que le licenciement est justifié par une faute grave au vu de son comportement déloyal, puisque l'intéressée avait dissimulé sa situation de télétravail à l'étranger et refusé de revenir travailler dans les locaux malgré la demande formulée par son employeur.

Ainsi, la dissimulation, par un salarié à son employeur, de sa situation de télétravail à l'étranger constitue un manquement à l'obligation de loyauté liée au contrat de travail, de nature à entraîner des risques juridiques et fiscaux importants par l'entreprise, justifiant la qualification de la faute grave.

Source : Conseil de prud'hommes de Paris, 1<sup>er</sup> août 2024, RG n°21/06451

### FORFAIT JOURS, HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET MINIMA CONVENTIONNEL

Un salarié licencié conteste sa convention de forfait en jours. Le CPH annule le forfait et lui donne droit à des heures supplémentaires. Mais l'employeur se défend : la rémunération de ce salarié était supérieure de 1.500 euros par mois au minimum conventionnel et incluait le paiement des heures supplémentaires. Question : le salarié dont le forfait jours est annulé a-t-il droit des heures supplémentaires alors que sa rémunération est supérieure aux minima conventionnels ? Oui, car le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires.

Source : Cass. soc., 4 septembre 2024, n° 23-10.710

### DIFFICULTÉS RELATIONNELLES : EST-CE UN MOTIF DISCIPLINAIRE ?

Un employeur reproche à un salarié sa mésentente avec ses collègues et le licencie pour cause réelle et sérieuse. Il constatait "des difficultés relationnelles et de communication persistantes causant des dysfonctionnements professionnels et générant un climat de tension permanente". Le salarié conteste le licenciement, et soutient que le motif est disciplinaire. Question : la mésentente entre salariés peut-elle être constituer un motif disciplinaire de licenciement ? non, les difficultés relationnelles ne constituent pas un motif disciplinaire de licenciement. Le licenciement reposait sur une mésentente non fautive.

Source : Cass. soc. 12 juin 2024, n° 22-12.416



## ≈ jurisprudence

### RENONCIATION À LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE : PAR COURRIEL OU PAR COURRIER AR ?

Dans un arrêt du 3 juillet 2024 la Cour de cassation nous donne un nouvel exemple de l'importance à accorder au respect des formes de renonciation prévues par le contrat de travail. Les modalités formelles contractuelles de renonciation peuvent en effet conditionner la validité de celle-ci.

L'employeur qui entend renoncer à une clause de non-concurrence doit le faire de façon claire et par écrit, s'il veut que cette renonciation soit valable. Il doit aussi observer les délais et les formes prévus par la convention collective ou par le contrat de travail, sinon il ne sera pas délié de son obligation de verser l'indemnité compensatrice de non-concurrence.

En conséquence, si le contrat de travail stipule que la renonciation à la clause de non-concurrence doit prendre la forme d'une lettre recommandée avec avis de réception, un courriel ne peut pas se substituer à ce moyen de notification. La Cour de cassation le confirme dans un arrêt du 3 juillet 2024.

Source : Cass. soc., 3 juill. 2024, n°22-17.452

### DES PROPOS À CONNOTATION SEXUELLE PEUVENT JUSTIFIER UN LICENCIEMENT, MÊME S'ILS ONT DANS UN PREMIER TEMPS ÉTÉ TOLÉRÉS PAR LA HIÉRARCHIE

Des propos sexistes caractérisent, quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur, tenu à une obli-

gation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, un comportement fautif constitutif d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Un salarié est licencié pour faute simple, pour avoir tenu, de manière réitérée, des propos injurieux, dégradants et humiliants à connotation sexuelle à l'encontre de plusieurs collègues féminines. Or, il avait déjà tenu par le passé des propos similaires, connus de sa hiérarchie mais non sanctionnés à l'époque.

Ceci justifie un licenciement car l'employeur est tenu à une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Source : Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-14.292

(suite page 6)

## ≈ affiches

**Vous voulez construire un vrai dialogue social ?**

**REJOIGNEZ LA CFE-CGC**

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

www.fieci-cfecgc.org contact@fieci-cgc.com Fieci CFE CGC @Fieci Fieci CFE-CGC

**SALARIÉE D'UNE TRÈS PETITE ENTREPRISE, QUELS SONT MES DROITS EN MATIÈRE D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ?**

CFE CGC

WWW.CFECCG.ORG

# Jurisprudence collective

## DROIT DE RETRAIT ET DÉCISION DE JUSTICE ?

Vote électronique : annulation des élections en cas d'impossibilité d'accéder à la plateforme

Peu importent les précautions prises par l'employeur pour garantir la confidentialité des votes et des données transmises, l'impossibilité pour des salariés d'accéder à la plateforme de vote électronique, en raison d'un vote enregistré à leur insu par un tiers, constitue une faille du système. Le dispositif de vote ne garantit pas les principes généraux du droit électoral et les élections doivent donc être annulées.

Le recours au vote électronique suppose d'éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à un électeur. En effet, le vote électronique doit garantir, au même titre que le vote physique, les principes généraux du droit électoral. Le manquement à l'un d'eux constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections.

En l'espèce, 5 salariés n'ont pas pu accéder à la plateforme de vote électronique durant le scrutin. Selon eux, un tiers avait déjà voté en leur nom, sans leur accord. Pour se prononcer, le tribunal judiciaire s'était basé sur des attestations de salariés affirmant n'avoir pas pu voter au motif qu'un vote était déjà enregistré à leur nom lorsqu'ils se sont connectés sur le site de vote, et de courriers de représentants syndicaux dénonçant la fraude électorale.

Source : Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-16.209

## ELECTIONS DU CSE : LE DÉPÔT TARDIF D'UNE CANDIDATURE LA REND IRRÉGULIÈRE

Le salarié qui souhaite se porter candidat doit respecter les délais et le formalisme prévus par le protocole d'accord préélectoral. Il en résulte ainsi qu'une candidature déposée 9 minutes après



le délai prévu par le protocole d'accord préélectoral doit être considérée comme irrégulière. Si l'employeur n'a pas écarté lui-même une candidature non conforme aux règles prévues par le PAP, il conserve la possibilité de la contester devant le juge judiciaire.

Source : Cass. soc., 10 juillet 2024, n° 23-13.551

## PAP SIGNÉ SANS RÉSERVES : UNE IMPOSSIBLE ACTION EN CONTESTATION ENSUITE

Un syndicat conteste un protocole préélectoral en considérant que ce PAP déroge à un principe général du droit électoral en prévoyant une période d'appréciation de l'acquisition de l'ancienneté plus large que celle prévue par le cadre légal. Le syndicat en question avait déposé une liste de candidats sans émettre de réserves. Or, la Cour de cassation précise ici que ne peut pas contester la validité du PAP et demander l'annulation des élections après la proclamation des résultats de celles-ci le syndicat qui, soit a signé le protocole sans réserves, soit a présenté des candidats sans émettre de réserves.

Source : Cass. soc., 11 septembre 2024 n° 23-15.822 B (B : publié au Bulletin)

## LE CSE DOIT POUVOIR VÉRIFIER LA RÉALITÉ DU VOLONTARIAT DES SALARIÉS

Lorsqu'il est consulté sur un projet dont la mise en œuvre repose sur le volontariat, le CSE peut demander la communication de la liste des salariés volontaires afin de pouvoir vérifier la réalité du volontariat et la faisabilité du projet.

Ici, l'employeur engageait une procédure d'information/consultation du CSE sur un projet portant sur la création d'un nouveau poste sur certaines lignes de production.

Le document communiqué par l'employeur au CSE contient seulement "les noms et prénoms des opérateurs de la ligne concernée, leurs coefficients et fonctions", mais ne précise pas s'ils se portaient ou non volontaires pour occuper ledit poste. Or, l'employeur avait présenté son projet "comme relevant du volontariat".

Source : Cass. soc., 26 juin 2024, n° 22-24.488

## CSE ET ACTION EN JUSTICE

Le CSE n'a pas pour mission de représenter les différentes catégories du personnel, ni les intérêts généraux de la profession, et ne tient d'aucune disposition de la loi le droit d'exercer les pouvoirs de la partie civile sans avoir à justifier d'un préjudice personnel découlant directement des infractions poursuivies, y compris en matière de conditions de travail.

Source : Cass. Crim. 25 juin 2024 n° 23-83.613 B (publié au Bulletin)

# Le Groupe VYV vous propose son Book Sécu 2024

Depuis plusieurs années, de nombreuses réformes impactent notre modèle de protection sociale avec des dispositifs tels que la protection universelle maladie, l'adossement du régime social des indépendants au régime général, l'évolution de la télémédecine, le 100 % santé ou encore les lois de financement de la Sécurité sociale annuelles de plus en plus prégnantes.

Structuré autour d'un équilibre entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires d'assurance maladie, notre système de protection sociale garantit un large accès aux soins pour la population française.

Le Groupe VYV, grâce à ses différents savoir-faire, complète ce dispositif en développant chaque jour des solutions concrètes pour ses assurés, entreprises comme particuliers.

Dans ce contexte d'évolutions permanentes, nous souhaitons vous donner accès au Book Sécu, document de référence sur le fonctionnement de la Sécurité sociale. **Cet outil, mis à jour pour 2024, prend en compte les dernières évolutions réglementaires et s'est également enrichi de nouveaux thèmes.**

## Retrouvez les essentiels de la Sécurité sociale à travers 7 chapitres :

- l'origine et l'organisation des régimes de Sécurité sociale ;
- l'Assurance maladie ;
- l'arrêt maladie ;
- l'assurance maternité-paternité ;
- les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- l'assurance invalidité ;
- l'assurance liée au décès.



Pour plus d'informations, contactez-nous :  
[expertise.reglementaire.sante.prevoyance@groupe-vyv.fr](mailto:expertise.reglementaire.sante.prevoyance@groupe-vyv.fr)



Accédez au  
Book Sécu 2024  
en ligne



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GROUPE  
**vyv**

Pour une santé  
accessible à tous

# Extrait de l'enquête inclusion 2024 de l'OPCO ATLAS pour la Branche Bureaux d'Etudes Techniques

Auteurs : Sabrina Pichard et Michel de La Force

## Panorama de la branche professionnelle

### Profils salariés

**90% de CDI \***  
Majoritairement des cadres



au 31/12/2020 INSEE DADS\*\*

### Diversité et inclusion

**Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)\*\***

Taux d'emploi	
Numérique	1,80%
Ingénierie	1,81%
Conseil	1,47%
Evènementiel	2,03%
<b>Total</b>	<b>1,76%</b>

Données 2021 AGEFIPH \*\*

### Compétences les plus recherchées

- Animer les parties prenantes
- Gérer processus
- Concevoir et animer une démarche commerciale
- Mener une démarche d'innovation

au 30/06/2024 TextKernel

#### Sources

- Opilec l'observatoire des métiers du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil et de l'Événement <https://www.opilec.fr/secteurs>
- \* Fédération Syntec « Rapport sous le signe de l'inclusion » 2024 - [https://www.syntec.fr/wp-content/uploads/2024/07/ra\\_syntec\\_2023\\_bat-complet-web-pap.pdf](https://www.syntec.fr/wp-content/uploads/2024/07/ra_syntec_2023_bat-complet-web-pap.pdf)
- \*\* données complètes du rapport de branche Syntec Cinov Rapport <https://www.syntec.fr/wp-content/uploads/2023/07/rapport-syntec-cinov-2021-v1.pdf>
- Podcast « Tech it different. », « [Objectif compétence](#) »



## Perception terrain

Extrait

# Enquête Fieci CFE-CGC 2024 / Perception salariés

### Politique globale

61% un discours  
62% pas de cadre\*  
52% pas de  
définitions claires

### Quand il y a un accord\*

-< 50 % efficace  
Méconnaissance des dispositifs

### Publics prioritaires

32% pers. handicap  
21% jeunes  
15% POE  
6% Primo arrivants  
5 % Seniors et QPV ...

### Recrutement inclusif

41% peu d'importance accordée au recrutement inclusif  
« Surtout lié aux obligations légales »

### 3 principales actions

43 % sensibilisation  
38 % partenariats  
34 % salons

77% avis mitigé sur le bilan des commissions de suivi et l'efficacité des actions

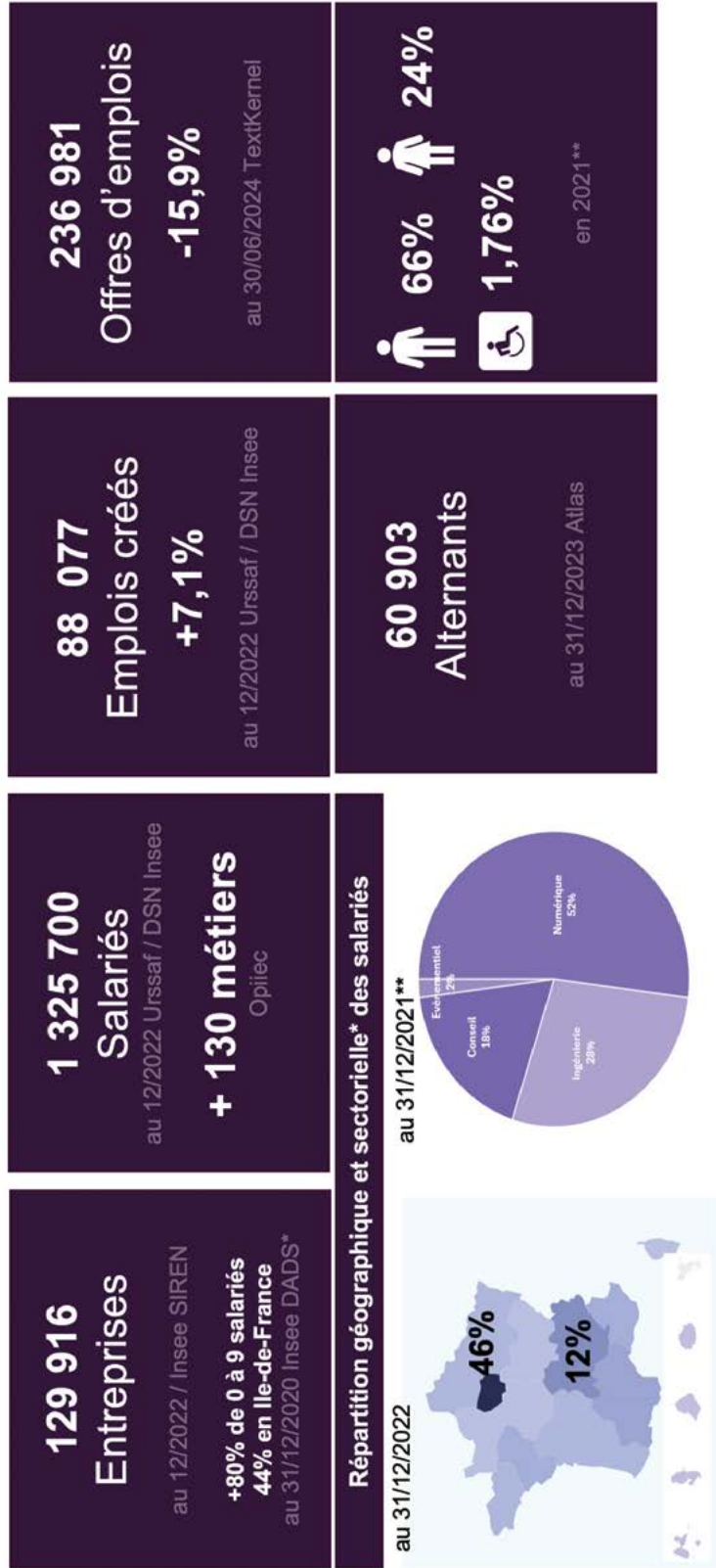
68% méconnaissent les bonnes pratiques

### Freins à l'engagement

- Difficulté de recrutement = difficulté à recevoir des candidatures de personnes en situation de handicap correspondant aux compétences recherchées dans nos branches
- Manque de moyens
- Manque d'accompagnement sur ces questions dès l'intégration
- Mentalités à faire évoluer

## Panorama de la branche professionnelle

**Des secteurs moteurs** : la branche représente une majeure partie des métiers qui constituent les secteurs d'avenir des secteurs d'activité dont le développement est favorisé par la transformation du monde du travail et l'évolution des technologies.



**Sources**

- Opittec l'observatoire des métiers du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil et de l'Événement <https://www.opittec.fr/secteurs>
- \* Fédération Syntec « Rapport sous le signe de l'inclusion » 2024 - [https://www.syntec.fr/wp-content/uploads/2024/07/ra\\_syntec\\_2023\\_bat-complet-web-pap.pdf](https://www.syntec.fr/wp-content/uploads/2024/07/ra_syntec_2023_bat-complet-web-pap.pdf)
- \*\* données complètes du rapport de branche Syntec Cinov Rapport <https://www.syntec.fr/wp-content/uploads/2023/07/rapport-syntec-cinov-2021-v1.pdf> et <https://www.syntec.fr/indicateurs/rapport-de-branche/donnees-demographiques-et-situation-de-emploi/>

# D&I : Enjeux et problématiques (propositions FIECI)

## Métiers / Formation

Difficile de trouver un profil « public spécifique » adapté aux besoins des entreprises

- Approfondir l'évolution des besoins en compétences, emploi et formation des secteurs
- Étudier l'opportunité d'identifier les métiers les plus adaptés à l'emploi, approfondir les questions de mobilité / accessibilité universelle
- Importance de former faire évoluer / Faire connaître l'offre de formation et les solutions d'accompagnement (OPCO, AGEFIPH, CQPI, des parcours cadres pour faire évoluer les BAC+2 ...)
- Allouer moyens pour la prise en charge des formations

## Fondamentaux à mettre en place dans les entreprises

- Sensibiliser dirigeants, managers et salariés à la notion diversité et inclusion, ses enjeux, ses bénéfices, aux lois et exigences sociales.
- Éviter toute généralisation d'une politique de handicap, l'entreprise doit avoir les moyens pour s'adapter au x différentes situations
- Formaliser les engagements (objectifs / indicateurs) et mettre en place des outils de pilotage avec commission de suivi
- Affirmer sa volonté de recrutement inclusif, zéro discrimination en interne et en externe
- Diffuser les bonnes pratiques en matière de recrutement et d'intégration (Formation recruteurs et managers) et enrichir les process internes sur ces questions
- Formations des dirigeants, managers, collègues sur la conduite à tenir les « do's and don't \* »
- Accompagner les populations concernées tout au long de leur parcours pour prévenir la désinsertion professionnelle

## Politique

- Poursuite des actions sur les index éga pro / Obligations d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH). Mesures incitatives auprès des entreprises
- Partager des outils de pilotage et indicateurs pour mesurer l'efficacité des actions

Légende : D&I : Diversité et Inclusion, do's and don't\* ce qu'il y à faire ou ne pas faire

# swile

## Offrez du pouvoir (d'achat) à vos salariés.

La carte Swile est compatible avec les applications françaises de cashback les plus populaires. En ajoutant leur carte Swile sur ces Apps partenaires, vos salariés cumulent des remises à chaque transaction.



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE APPLICATION : TITRES-RESTAURANT, TITRES CADEAUX, CESU, MOBILITÉ, VOYAGES D'AFFAIRES

## Élections professionnelles dans les TPE

Les élections professionnelles dans les Très Petites Entreprises (moins de 11 salariés) se dérouleront **du 25 novembre au 9 décembre 2024**.

### Salariés des TPE, votre voix compte plus que jamais !

Ces élections contribuent à la mesure de la représentativité de la CFE-CGC au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel.

#### Mais encore... Pourquoi voter ?

- Parce que chaque vote renforce votre pouvoir d'action collective.
- Parce que vos représentants sont là pour protéger vos intérêts.
- Parce qu'un environnement de travail équitable et respectueux passe par une représentation forte.

Des outils sont disponibles pour vous aider à porter la voix de la CFE-CGC en vue de ces élections, tels qu'un argumentaire "clé en main" ou des affiches.

Et nous vous invitons à faire campagne sur vos réseaux sociaux et auprès de vos proches (car nous connaissons tous des salariés qui travaillent dans les TPE), pour faire connaître cette élection, en expliquer les enjeux, et faire voter CFE-CGC ! ≈



## Les modèles d'avis d'(in)aptitude et d'attestation de suivi sont actualisés

Un arrêté du 26 septembre 2024, publié au J.O. du 10 octobre, présente les nouveaux modèles d'avis d'aptitude et d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste délivrés par les professionnels de santé des services de santé au travail à l'issue des différents types d'examens et de visites réalisés dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, afin de les rendre conformes aux changements apportés par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 (loi "santé au travail").

Cet arrêté comporte 4 annexes, notamment :

- l'annexe 1 comporte le modèle d'attestation de suivi (remise à l'issue de toutes les visites, à l'exception de la visite de pré-reprise) ;
- l'annexe 3 comporte un modèle d'avis d'inaptitude (qui peut être délivré à l'issue de toute visite (à l'exception de la visite de pré-reprise) réalisée

par le médecin du travail). Il est précisé, dans la rubrique concernant les 2 cas de dispenses légales de reclassement, qu'il s'agit "d'un cas exceptionnel privant le salarié de son droit à reclassement par l'employeur et actant son licenciement sans consultation du CSE sur les propositions de reclassement" ;

- l'annexe 4 comporte un modèle préconisant des mesures d'aménagement de poste, qui peut accompagner, selon les cas, soit l'attestation de suivi, soit l'avis d'aptitude. Ce document peut également être délivré par le médecin du travail après une première visite, dans l'attente de l'émission d'un avis d'inaptitude. ≈

### ≈ matinée juridique

LA FIECI a le plaisir de vous annoncer sa prochaine Matinée Juridique le vendredi 22 novembre 2024, de 09h00 à 12h30, destinée à ses adhérents, en collaboration avec le Cabinet WEIZMANN & BORZAKIAN, Avocats à Paris, sur le thème "**Jurisprudence Sociale - MARS 2024 À OCTOBRE 2024**", qui se tiendra dans les locaux de notre Partenaire "Groupe VYV", dans le 13<sup>e</sup> Arrondissement de Paris. Une invitation vous a été adressée par email, accompagnée du lien permettant de vous inscrire. Nous espérons vous y voir nombreux.

# Calendrier des formations Fieci CFE-CGC du 2<sup>nd</sup> semestre 2024

(Le calendrier des formations prévues sur la période S1-2025 sera accessible dès le 18 décembre 2024)

Webinaire		Hybride		Présentiel		A distance	
SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE	
M 2	09h30-12h30 RSE ET PREROGATIVES DU CSE	S 2		S 2		L 2	COMMUNICATION ECRITE (CFS)
J 3		D 3		D 3		M 3	10H00-12H00 LES FONDAMENTAUX "PREVOYANCE"
V 4		L 4		L 4		M 4	09h30 - 17h30 LES ESSENTIELS EN DROIT DU TRAVAIL
S 5		M 5		M 5	09h30 - 17h30 - EGALITE PROFESSIONNELLE : Connaître les prérogatives	J 5	
D 6		M 6		M 6		V 6	
L 7		J 7		J 7		S 7	
M 8		V 8		V 8		D 8	
M 9	09h30 - 17h30 NEGOCIATIONS REMUNERATIONS	S 9		S 9		L 9	OUVERTURE SUR LE SYNDICALISME (SESSION COMPLETE)
J 10	09h30-12h30 LE TRESORIER DU CSE : Enjeux et contraintes	D 10		D 10		M 10	14H30-16H30 INITIATION A LA NEGOCIATION DES PAP
V 11		L 11		L 11		M 11	09h30 - 17h30 COMMENT AMELIORER LES COMMUNICATIONS DE MON CSE
S 12		M 12		M 12	10H00-12H00 LE REGLEMENT INTERIEUR DU CSE	J 12	10H00-12H00 LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (R.C.C.)
D 13		M 13		M 13	09h30 - 12h30 LES CLES POUR BIEN SE LANCER DANS LA PRISE DE SON MANDAT	V 13	
L 14	09h30 - 17h30 SAVOIR LIRE UN BULLETIN DE PAIE	J 14		J 14		S 14	
M 15		V 15		V 15		D 15	
M 16		S 16		S 16		L 16	09h30 - 17h30 ROLES ET MISSIONS DU DELEGUE SYNDICAL
J 17	09h30 - 17h30 NEGOCIER EFFICACEMENT	D 17		D 17		M 17	09h30 - 12h30 ACTUALITE JURIDIQUE
M 18	09h30 - 12h30 LES REGIMES DE RETRAITE "ACCOMPAGNER LES FUTURS RETRAITES"	L 18		L 18	09h30 - 12h30 LES RISQUES PSYCHOS SOCIAUX : Comprendre, Prévenir, Agré	M 18	09h30 - 17h30 LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES
J 19	10H00-12H00 L'INSPECTION DU TRAVAIL	M 19		M 19	10H00-12H00 LES FONDAMENTAUX SANTE	J 19	
V 20		M 20		M 20	09h30-17h30 ELABORER UN AVIS SUR LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE		
S 21	09h30-17h30 et 09h30-12h30 ENTRETEN PREALABLE AU SEIN D'UNE PROCEDURE DISCIPLINAIRE	J 21		J 21	09h30 - 12h30 COMMENT FAIRE VIVRE LA COMMISSION SSET		
D 22		V 22		V 22			
L 23		M 23		M 23			
M 24		J 24		J 24			
M 25		V 25		V 25			
J 26		S 26		S 26			
V 27		D 27		D 27			
S 28		L 28		L 28	09h30 - 12h30 ETRE ACTEUR FACE AU LICENCIEMENT ECONOMIQUE		
D 29		M 29		M 29	09h30 - 17h30 ROLE ET MISSIONS DU DELEGUE SYNDICAL		
L 30		M 30		M 30			
M 1	OUVERTURE SUR LE SYNDICALISME - SESSION COMPLETE (Voir dates de décembre) (CFS)	J 31		J 31	10H00-12H00 LE BUDGET DES ASC		

## MIEUX COMPRENDRE...



### **Objet : Procédure de remboursement des frais concernant votre Fédération "FIECI CFE-CGC" ... et le "CFS"**

Cher(e)s adhérents, cher(e)s élus,

Afin de garantir une gestion claire et transparente de vos remboursements de frais, nous avons le plaisir de vous rappeler la procédure simple à suivre. Cette procédure couvre les dépenses liées notamment à vos activités "formations". Elle tient compte des frais de transport, d'hébergement et de repas, à condition qu'ils soient dûment justifiés.

Voici les étapes à suivre pour soumettre vos frais :

1. Conservez tous vos justificatifs (factures, tickets).
2. Remplissez le formulaire de demande de remboursement, disponible auprès de Mme Corinne BOULLIE
3. Soumettez votre demande après la dépense.

Un délai de traitement de 8 jours environ est à prévoir avant que le remboursement ne soit effectué.

Pour toute question ou assistance, vous pouvez contacter notre service comptabilité à [cboullie@fieci-cgc.com](mailto:cboullie@fieci-cgc.com)

Nous tenons également à vous rappeler que les règles relatives aux frais, au sein de votre fédération FIECI CFE-CGC sont distinctes de celles appliquées par la Confédération.

En tant qu'adhérent, lorsque vous engagez des frais, il est essentiel de vous référer spécifiquement à la politique de l'entité concernée, fédération ou confédération.

Vous trouverez dans les pages suivantes quelques éléments d'informations :



## MODALITES DE REMBOURSEMENT "FIECI CFE-CGC"

**Train :** Réserver les billets le plus tôt possible  
- Remboursement du billet 2E classe.

**Frais kilométriques :** Préciser les adresses de départ et d'arrivée ainsi que le nombre de kms parcourus - Fournir une copie de la carte grise du véhicule - Remboursement des kms parcourus : 0,51 €/km

**Péages - Parking :** Remboursement des frais engagés

**Transports en commun (bus, métro, tram) :**  
Prix réel du ticket

**Avion :** Remboursement si moins cher que le train


**Hébergement :** Pour une nuitée à Paris (Petit déjeuner compris) + un repas du soir, la prise en charge est plafonnée à 160 €.

**Restauration :** Sur la note de restaurant, préciser la personne qui invite et les invités. Plafond de la prise en charge pour un repas : 23 € - Une facture doit impérativement porter les informations suivantes :

- Nom
- Adresse
- Date
- N° SIREN ou RCS

### Dans le cadre des déplacements pour participer à une formation :

Pour les formations d'une demi-journée (4h00) ou d'une journée (7h00), seuls les frais de déplacement sont remboursés.



**FIECI**  
PARTAGEZ

## NOTE DE FRAIS

**BENEFICIAIRE**

Nom, Prénom: .....

Adresse: .....

.....

Tél: ..... Signature: .....

Date: .....

**ACCORD**

Nom: .....

Visa: .....

Date: .....

Imputation: .....

Date de la dépense	Nature des dépenses / événement	Montant				N° pièce
		Transport	Hôtel	Repas	Autres	
						1
						2
						3
						4
						5
						6
						7
						8
						9
						10
<b>Total par rubrique</b>		- €	- €	- €	- €	
<b>Total à rembourser</b>						

**NB: Merci de joindre toutes les pièces justificatives et de les numérotier**

**RESERVE GESTION**

NDF .....

Règlement .....

Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service Informatique, des Etudes, du Conseil et de l'Ingénierie  
22, Rue de l'Arzade 75006 PARIS - ☎ 01 42 46 33 33 Courriel : contact@fiec-eg.com



## MODALITES DE REMBOURSEMENT "CENTRE DE FORMATION SYNDICAL"

**TRAIN :** Remboursement du billet 2<sup>e</sup> classe. Joindre les billets de train compostés originaux ou en cas de billet électronique, le document sur lequel figure un flash code ainsi que la photocopie de votre carte grand voyageur (si vous en possédez une). Dans tous les cas, vérifiez que le ou les document(s) que vous nous faites parvenir servent à la fois de titre de transport et de facture.

**AVION :** Les déplacements en avion sont possibles : s'ils évitent les frais qu'occasionnerait une arrivée la veille du stage ; si le temps de déplacement en avion n'est pas concurrencé par le TGV.

La liste des départements dont les billets d'avion seront remboursés par le **CFS : 06, 09, 11, 13, 15, 20, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 38, 40, 43, 56, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 73, 81, 82, 83.**

**Joindre la facture et la carte d'embarquement ou, en cas de billet électronique, le document sur lequel figure un flash code.**

Nous vous demandons instamment de faire le maximum pour voyager à tarif réduit (abonnements, tarifs spéciaux entreprises...).

Sur les vols Air France, vous pouvez bénéficier de réductions si vous réservez à l'avance.

Par ailleurs, n'hésitez pas à comparer les tarifs des différentes compagnies desservant votre destination.

Dans tous les cas, vérifiez que le ou les document(s) que vous nous faites parvenir servent à la fois de titre de transport et de facture.

**VOITURE :** Défraiement du carburant :

- 0,50 euros/km pour une personne seule ;
- 0,60 euros/km pour du covoiturage.

400 kms au total pris en charge (pour d'éventuelles dérogations, merci de contacter le CFS en amont). Sans besoin d'accord préalable et dès lors que vous avez roulé plus que 400 kms, le remboursement se fera sur la base d'un billet de train en 1<sup>ère</sup> classe.

Mentionner, sur la note de frais, le(s) nom(s) du/des passager(s), en cas de covoiturage joindre le trajet via Mappy ou autre.

Les frais de péage sont remboursés sur justificatifs.

**Les transports en communs doivent être privilégiés dès lors qu'ils réduisent le temps de transport.** Ne sont pas pris en charge : les frais de taxi ; les frais de parking parisien ; les frais des stagiaires habitant la ville où se déroule le stage ou à proximité de celle-ci.

**FRAIS DE SEJOUR :** Ces frais sont composés de deux types de dépenses, le plafond pour chaque dépense doit être respecté : les frais de repas : le midi 30 euros et 35 euros le soir ;

- les frais d'hébergement (nuitée + petit déjeuner + taxe de séjour) :
  - 145 euros pour une nuitée ;
  - 155 euros pour les grandes métropoles (Marseille, Bordeaux, Lille, Lyon, Toulouse, Strasbourg, Nantes) ;
  - 175 euros pour Paris et petite couronne
- **Pour toute information complémentaire ou demande justifiée de dérogation, contactez-nous avant le stage.** Une note de frais vous sera remise au cours du stage. La remplir, l'envoyer au CFS et **y joindre les pièces**
- **Justificatives originales** (délai d'envoi : maximum trois semaines après le stage). L'émargement de la liste des participants attestera de votre présence.
- Le règlement de vos frais vous sera envoyé par lettre-chèque sous trois semaines environ, à réception de votre note de frais. Il ne prendra pas en compte les éventuels dépassements occasionnés par le non-respect des règles énumérées ci-dessus.

La nuitée précédant le 1<sup>er</sup> jour du stage peut être prise en charge sur demande écrite valablement justifiée. Les hébergements sont uniquement possibles pour les provinciaux. Les franciliens doivent rentrer chez eux le soir du 1<sup>er</sup> jour de stage. **Pour toute information complémentaire ou demande justifiée de dérogation, contactez-nous avant le stage.** Une note de frais vous sera remise au cours du stage. La remplir, l'envoyer au CFS et **y joindre les pièces justificatives originales** (délai d'envoi : maximum trois semaines après le stage). L'émargement de la liste des participants attestera de votre présence.

Le règlement de vos frais vous sera envoyé par lettre-chèque sous trois semaines environ, à réception de votre note de frais. Il ne prendra pas en compte les éventuels dépassements occasionnés par le non-respect des règles énumérées ci-dessus.

## Quelques évènements auxquels nous étions présents



*"L'engagement des représentants du personnel, la réalité d'un travail caché", organisé par Secafi, dans l'auditorium du Monde.*



*Matinée du Comptoir des Branches chez Malakoff Humanis : l'IA en santé/prévoyance/assurance.*



*7<sup>e</sup> Edition du rendez-vous des ESN & ICT, organisée par Numeum.*



*Rencontres Prévoyance du Groupe VYV : "Arrêts de travail, tous acteurs de solutions".*

**LES  
RDV  
DES  
JEUDIS  
11H**

## Préparez votre rentrée sociale !

A travers chacun de ces **webinaires**, nos experts décryptent pour vous les enjeux économiques et sociaux de cette rentrée 2024.



**SECAFI**  
GROUPE ALPHA

**webinaires**

- » Remise en cause du critère d'ancienneté dans vos ASC !
- » Comment rendre un avis et peser sur un projet de réorganisation ou de déménagement ?
- » Comment peser et agir lorsque vous êtes confrontés à un projet de restructuration ?
- » Emploi des seniors : les enjeux et leviers de la transmission avant la retraite.
- » Pénibilité et usure professionnelle : comment agir tout au long du parcours professionnel des salariés ?
- » Comment aborder et peser sur la gestion de l'emploi et des compétences dans votre entreprise ?
- » Préparez vos NAO 2025 dès maintenant.
- » CSRD : Comment se saisir des nouveaux indicateurs environnementaux et sociaux ?
- » Analyse comparée des accords NAO 2025.



**Scannez le QRcode pour vous inscrire**



20, rue Martin Bernard 75013 PARIS

☎ 01 53 62 70 00 | ✉ [contact@secafi.com](mailto:contact@secafi.com) | [www.secafi.com](http://www.secafi.com)





ÉPARGNE

## Engagez-vous dans une démarche d'épargne simple et responsable !

Malakoff Humanis est à vos côtés pour établir un dispositif d'épargne à la fois performant et éthique.

En choisissant nos solutions, vous profitez de nombreux avantages.

- **Gamme de solutions** complète.
- Cadre fiscal et social **favorable**.
- **Expertise** et savoir-faire reconnus.
- Démarches simplifiées avec nos **outils digitaux** intuitifs.

Retrouvez toutes nos solutions  
en scannant ce QR code ou sur  
[malakoffhumanis.com](https://malakoffhumanis.com)



 **malakoff  
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE