

≈ édito



Michel de La Force
Président de la FIECI

Syndicalisme : encore et encore !

C'est une question qui interroge particulièrement aujourd'hui beaucoup d'acteurs sociaux : continuer ou arrêter ?...

- Continuer à développer des protections ou alléger les contraintes ?
- Sanctuariser les accords ou prendre acte des évolutions et pratiques en cours ?
- Défendre les acquis ou accepter les efforts qui nous sont demandés ?
- Bref, maintenir ses positions sur les dossiers syndicaux "classiques" ou opter pour une analyse "disruptive", une approche permettant de contourner les obstacles traditionnels ?

La problématique n'est pas nouvelle mais elle prend, au tournant de 2025, une acuité particulière : tout se passe comme si nos certitudes, celles qui font société, étaient fragilisées et remises en question.

La finalité syndicale mérite donc à mon sens d'être précisée et validée. Au siècle dernier, à une époque de liberté économique quasi totale, le syndicat est né du besoin de respect et de protection ; concrètement, il a permis aux conventions collectives d'encadrer le contrat de travail individuel et d'en limiter les excès et les dérapages.

Identifiés comme défenseurs des salariés, les syndicats, face aux employeurs, n'étaient pas ou peu concurrencés par d'autres organisations dans leurs domaines d'expertise : l'emploi, la protection sociale, les rémunérations, les retraites... Malgré leurs divisions et quelques excès, ils y ont acquis une légitimité certaine.

Que s'est-il passé depuis quelques décennies ? Les acteurs politiques, voyant l'attractivité des dossiers sociaux et leur impact électoral potentiel, ont cherché à s'emparer de ces sujets touchant au quotidien les citoyens ; paradoxalement, la crédibilité des politiques et de la haute administration ne s'en est pas améliorée pour autant.

Je laisse aux sociologues le soin d'analyser les causes de ce flop, mais je vois la confirmation d'une évidence : tout pouvoir (politique, économique ou culturel) ne peut pas être en même temps contre-pouvoir ; tout magistrat du siècle ne sera jamais avocat de la défense ; tout patron aussi bienveillant soit-il ne sera jamais le représentant du personnel : l'un a besoin de l'autre, mais ce n'est sans doute pas évident pour tout le monde, même de coexister. Et trop souvent nous sommes dans l'obligation de rappeler à nos interlocuteurs la nécessité d'une ouverture vers les organisations syndicales et d'une écoute sérieuse de ce qu'elles disent du vrai monde. L'Autre que nous sommes souffre de ne pas être entendu. Et pourtant ce qui est demandé n'est que mise en conformité des exigences élémentaires du terrain.

C'est la complexité des sociétés humaines. Les solutions que nous devons trouver en 2025 ne sont pas produites par les microprocesseurs et l'intelligence artificielle ; elles découlent des échanges et de la créativité de ceux qui ont décidé de s'engager, parfois à plein temps, au service de leurs collègues.

Bonne année !

Michel de La Force

≈ sommaire

Jurisprudence	p. 3 à 6
Minimaux conventionnels p. 8	
Anniversaire	p. 10
Matinée juridique	p. 11
AGO	p. 11
Syntec	p. 12 à 13
Élections	p. 14
Formation	p. 16 à 17
Evènements	p. 18

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°63 - Décembre 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

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



CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS NON VALABLE ET RAPPEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Un salarié réclame le paiement d'heures supplémentaires, suite à l'inopposabilité de sa convention de forfait en jours. À ce titre, l'employeur est condamné, mais il conteste cette décision, au motif que le salaire du salarié étant supérieur au minimum conventionnel, il couvrirait (en partie ici) le règlement des heures supplémentaires.

La Cour de cassation juge que le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut pas pour autant tenir lieu de règlement des heures supplémentaires.

Source : Cass. Soc., 6 novembre 2024, n° 23-13.120

L'ANCIENNETÉ DU SALARIÉ PEUT-ELLE JUSTIFIER UNE DIFFÉRENCE DU SALAIRE DE BASE ?

Après son licenciement, une salariée réclame des dommages et intérêts pour inégalité salariale, au motif qu'elle ne percevait pas le même salaire qu'une collègue qui avait une ancienneté de 7 ans de plus qu'elle. La Cour de cassa-

tion lui donne tort et juge que l'ancienneté, à condition qu'elle ne soit pas déjà prise en compte dans une prime spéciale, peut justifier une différence de rémunération, car elle peut constituer un élément objectif et pertinent.

Source : Cass. Soc., 6 novembre 2024, n° 23-16.226

CONGÉ PARENTAL : REFUS POSSIBLE EN CAS DE DEMANDE HORS DÉLAI ?

Un salarié sollicite le 26 avril 2016 un congé parental d'éducation du 1^{er} mai au 31 août 2016. Le 27 avril, l'employeur l'informe du refus de ce congé et lui propose de renouveler sa demande en respectant les délais légaux, ce qu'il fait et ce qu'il lui est accordé. Le salarié demande ensuite en justice des dommages intérêts pour le préjudice subi du fait du refus de la 1^{ère} demande. La Cour de cassation juge que le non-respect du délai de prévenance par le salarié ne pouvait pas entraîner le refus de la demande de congé parental d'éducation.

Source : Cass. Soc., 18 septembre 2024, n° 23-18.021

DURÉES MAXIMALES DU TRAVAIL DÉPASSÉES : Y A-T-IL AUTOMATIQUEMENT RÉPARATION ?

Un chauffeur demande des dommages et intérêts pour avoir travaillé au-delà de 48h par semaine, et au-delà de la durée moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives. La Cour de cassation juge que même s'il ne justifiait d'aucun préjudice du fait de ces dépassements, le seul constat du non-respect des dispositions relatives aux durées maximales de travail ouvrait droit à la réparation.

Source : Cass. Soc., 18 septembre 2024, n° 23-10.080

TRAVAIL PENDANT UN ARRÊT MALADIE : Y A-T-IL DROIT AU SALAIRE ?

Une salariée contrainte par son employeur de travailler pendant ses congés de maternité et de maladie a saisi le CPH d'une demande en paiement de rappels de salaire, d'une indemnité pour travail dissimulé et de dommages-intérêts. La Cour de cassation juge que la salariée ne pouvait pas prétendre à un rappel de salaire en paiement des heures de travail effectuées, et pouvait seulement réclamer des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

Source : Cass. Soc., 2 octobre 2024, n° 23-11.582

CONGÉ SABBATIQUE EN L'ABSENCE DE RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

Une salariée est licenciée pour faute grave pour abandon de poste. Elle avait demandé un congé sabbatique par

(suite page 4)

lettre notifiée le 27 avril à l'employeur pour un départ au 1^{er} mai 2016. L'employeur ne lui avait pas répondu. Le 19 juillet 2016, l'employeur lui demande de justifier son absence depuis le 1^{er} mai puis la met en demeure de reprendre le travail. La Cour de cassation juge que l'employeur n'avait pas répondu à la demande de congé sabbatique dans le délai de trente jours suivant sa présentation. En conséquence, l'accord de l'employeur était réputé acquis et l'absence de la salariée n'était pas fautive... malgré le délai très court.

Source : Cass. Soc., 2 octobre 2024, n° 23-20.560

PRIME VERSÉE PAR ERREUR PENDANT 20 ANS : QUID ?

Une salariée réclame le paiement d'une prime d'ancienneté, qui lui avait été versée pendant 20 ans, puis que l'employeur avait cessé de lui verser parce qu'il s'agissait en fait d'une erreur, la salariée ne remplissant pas en réalité les conditions d'attribution de cette prime, prévue conventionnellement. La salariée affirme que cette prime versée pendant plusieurs années - même par erreur - était devenue un droit. La Cour de cassation juge qu'effectivement cette allocation supplémentaire était



devenue, en raison de son paiement systématique par l'employeur de 1994 à 2014, durant 20 ans, un élément de rémunération de la salariée.

Source : Cass. Soc., 4 décembre 2024, n° 23-19.528

RAPPEL DES CONDITIONS DU STATUT DE CADRE DIRIGEANT

Deux salariés (le premier bénéficiait d'une liberté pour organiser son emploi du temps, son poste impliquait une large autonomie de jugement et d'initiative et il faisait partie des salariés percevant les niveaux de rémunération les plus élevés de l'entreprise ; le deuxième percevait la rémunération la plus élevée de l'établissement, il avait une grande liberté dans la direction et la gestion de cet établissement qui constituait une entité économique autonome ; il était chargé du pilotage de son magasin, il avait pour seul objectif la réalisation du résultat opérationnel défini dans le budget prévisionnel et il bénéficiait d'une délégation lui attribuant les pouvoirs nécessaires pour organiser la mise en place de la politique économique, publicitaire et informative du magasin) réclament le statut de Cadre dirigeant.

La Cour de cassation juge qu'ils ne peuvent être considérés comme tel. En effet, "les cadres dirigeants sont les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement". Donc seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise, ce qui n'était pas le cas pour eux deux.

Source : Cass. Soc., 14 novembre 2024, n° 23-16.188 et 23-20.793

SANCTION DISCIPLINAIRE AVANT UNE VISITE DE REPRISE

Une salariée, directrice d'un magasin, reprend ses fonctions le 12 septembre 2017, après un arrêt maladie. Le jour même, elle commet une faute et est mise à pied, puis licenciée le 26 septembre. Elle conteste le licenciement au motif qu'elle n'avait pas encore passé la visite de reprise obligatoire et que donc l'employeur ne pouvait pas entamer une procédure disciplinaire.

La Cour de cassation juge que la procédure est valable car le salarié, dont le contrat de travail est suspendu pour maladie mais qui a repris son travail avant d'avoir fait l'objet de la visite médicale de reprise, est néanmoins soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Source : Cass. Soc., 16 octobre 2024, n° 23-14.892

EN CAS DE LICENCIEMENT SUITE AU REFUS D'UN CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL, LE PRÉAVIS EST-IL DÛ ?

Un salarié refuse ses nouvelles conditions de travail, car l'employeur lui a demandé de travailler dorénavant sur deux sites différents, comme le prévoyait son contrat de travail. Il est alors licencié pour faute grave, du fait du refus de ce changement. La Cour d'appel condamne l'employeur au paiement d'une indemnité de préavis et de congés payés sur préavis, car selon elle le refus ne rendait pas impossible la poursuite du contrat de travail.

La Cour de cassation juge à l'inverse que le refus du salarié de poursuivre l'exécution de son contrat de travail - en raison d'un simple changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur - le prive des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents.

Source : Cass. Soc., 23 octobre 2024, n° 22-22.917

LE SALARIÉ PROTÉGÉ MIS À PIED DOIT-IL DONNER SON ACCORD ?

Un salarié (protégé) de chez Mc Donald's est mis à pied pendant 5 jours. Il demande l'annulation de cette mise à pied disciplinaire, car, selon lui, il s'agissait d'une suspension de son contrat de travail, et donc d'une modification de ce contrat, qui ne pouvait être valable qu'avec son accord préalable.

La Cour de cassation juge que la mise à pied du salarié protégé, qui n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat de représentant du personnel, et n'emporte non plus ni modification de son contrat de travail ni changement de ses conditions de travail, n'est pas subordonnée à son accord.

C'est la première fois que la Cour de cassation se prononce sur la nature de la mise à pied disciplinaire prononcée à l'encontre d'un salarié protégé.

Mais la jurisprudence relative à la modification du contrat ou des conditions de travail du salarié protégé reste assez stricte puisqu'une rétrogradation

ou une mutation disciplinaire constituent quant à elles une modification du contrat nécessitant l'accord du salarié, quelle que soit l'origine de la modification (économique, disciplinaire, inaptitude, etc.).

Il semble ici que le caractère provisoire de la sanction a eu son importance.

Source : *Cass. Soc.*, 11 décembre 2024, n° 23-13.332

SMS ENVOYÉS D'UN TÉLÉPHONE PRO : PROS OU PRIVÉS ?

Le conseiller du président d'une entreprise est licencié pour faute lourde. L'employeur lui reproche notamment ses propos critiques et dénigrants visant la société et ses dirigeants, lors d'échanges par mails et par SMS envoyés de son téléphone portable professionnel. Le salarié conteste son licenciement, invoquant une violation

de son droit à la liberté d'expression, au motif que les propos tenus par SMS, adressés à deux anciens salariés et à un directeur d'exploitation, ne l'avaient été que dans ce cadre strictement limité : ces propos n'entraient pas dans le cadre d'un usage abusif de la liberté d'expression. La Cour de cassation jugera pourtant que les sms adressés par un salarié depuis son téléphone portable professionnel à destination d'autres collaborateurs et concernant son activité professionnelle, bénéficient d'une présomption de caractère professionnel. Ils ne revêtent donc pas de caractère privé et peuvent être invoqués au soutien d'une procédure disciplinaire.

Source : *Cass. Soc.*, 11 décembre 2024, n° 23-20.716

Jurisprudence collective

DÉFAUT D'ACCOMPLISSEMENT DES FORMALITÉS SUBSTANTIELLES RELATIVES AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR : UN SYNDICAT PEUT SEULEMENT EN DEMANDER LA SUSPENSION

Un syndicat, au titre de l'intérêt collectif de la profession, est recevable à demander en référé la suspension du règlement intérieur en cas de défaut d'accomplissement des formalités substantielles applicables (avis du CSE, formalités de dépôt et de publicité, communication à l'Inspection du travail). Il ne peut cependant pas demander au juge la nullité de l'ensemble du règlement intérieur ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise, ce que la Cour de cassation confirme à nouveau.

Elle reprend ici presque mot pour mot la solution de son arrêt du 21 décembre 2022, précisant sa position à ce sujet :

Elle rappelle les termes de l'article L. 1321-4 et en déduit que "le règlement intérieur ne peut entrer en vigueur dans une entreprise et être opposé à un salarié dans un litige individuel que si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L. 1321-4 du code du travail qui constituent des formalités substantielles protectrices de l'intérêt des salariés".

Ainsi, le règlement intérieur n'est pas opposable au salarié lorsque l'employeur n'a pas respecté les diligences de consultation du CSE et de transmission à l'inspecteur du travail. Dans ce cas, la sanction prononcée par l'employeur doit alors être annulée.

Mais, en cas de manquement, un syndicat ne peut quant à lui demander que sa suspension provisoire au titre de l'intérêt collectif de la profession, dès lors que le non-respect de ces formalités

porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

Source : *Cass. Soc.*, 23 octobre 2024, n° 22-19.726

LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE EST PERDUE DÈS LE PRONONCÉ DE L'ANNULATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

L'annulation des élections des représentants au CSE fait perdre aux organisations syndicales la représentativité issue du premier tour de scrutin à compter du jour où cette annulation est prononcée. Aucun aménagement à cette règle n'est

(suite page 6)



100 SALARIÉ.ES À VOTRE ÉCOUTE

Dont 90 expert·es aux profils variés et complémentaires, spécialisés·es par secteur d'activité.

40 SPÉCIALISTES SOCIAUX

Pour agir sur la rémunération, l'emploi, la formation et la GEPP.

UN CABINET INDÉPENDANT

Transparent financièrement, au service de l'intérêt commun et du dialogue social.

HABILITÉ CSE-SSCT

Pour vous accompagner en cas de risque grave, projet important, introduction de nouvelles technologies et négociation de l'égalité professionnelle.

PARTENAIRE DE LA



DES EXPERTS À VOS CÔTÉS POUR AGIR

INFORMATIONS CONSULTATIONS RÉCURRENTES

- Orientations stratégiques
- Situation économique et financière
- Politique sociale, conditions de travail et emploi

EXPERTISES PONCTUELLES

- Licenciement économique collectif
- Projets importants
- Changements structurels
- Risque grave
- Droit d'alerte économique

ACCOMPAGNEMENT & NÉGOCIATION

- Égalité professionnelle
- APC, RCC, APLD
- NAO
- Prérogatives du CSE

SE FORMER POUR FAIRE BOUGER LES LIGNES

- Nouveaux Élus, Économique et social, Santé, Sécurité, Conditions de Travail, Négociation, Risques psychosociaux, Référent Harcèlement Sexuel



DES CONSULTANTS DISPONIBLES ET ENGAGÉS

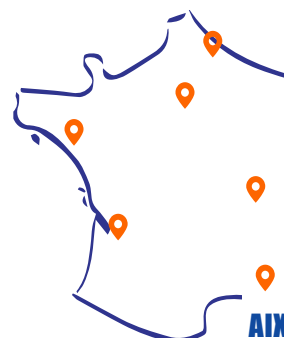
**N'HÉSITEZ PAS
À FAIRE APPEL À NOUS !**

PARIS
01 40 26 47 38
infos@sextant-expertise.fr



www.sextant-expertise.fr

L'EXPERT CSE
QUI FAIT BOUGER LES LIGNES



LILLE
03 74 09 19 75

NANTES
02 85 52 31 41

BORDEAUX
05 35 54 22 24

LYON
04 27 86 15 62

AIX-EN-PROVENCE
04 84 49 69 44

Minimaux conventionnels hiérarchiques (BET)

Salaires minimaux applicables au 1^{er} janvier 2025 à l'ensemble des salariés de la Branche (convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (n° 1486)), suite à l'extension par Arrêté du 8 novembre 2024 de l'Accord du 26 juin 2024.

Salaires minimaux "ETAM"

Position	Coefficient	Salaires minimaux
1.1	240	1 815 €
1.2	250	1 845 €
2.1	275	1 875 €
2.2	310	1 905 €
2.3	355	2 045 €
3.1	400	2 185 €
3.2	450	2 340 €
3.3	500	2 490 €

Salaires minimaux "INGÉNIEURS ET CADRES"

Position	Coefficient	Salaires minimaux
1.1	95	2 135 €
1.2	100	2 240 €
2.1	105	2 315 €
2.1	115	2 530 €
2.2	130	2 850 €
2.3	150	3 275 €
3.1	170	3 650 €
3.2	210	4 495 €
3.3	270	5 755 €

≈ affiches

De toutes nouvelles affiches vous seront très bientôt proposées ; en voici une en avant-première !



Pour INFO : nombre de mandats CSE successifs

Pour rappel, depuis 2018, l'article L2314-33 du Code du Travail prévoit que :

"Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois, excepté :

- 1) Pour les entreprises de moins de cinquante salariés ;
- 2) Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés, si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en stipule autrement".

Cette limitation du nombre de mandats n'a cessé, depuis 2018, d'être remise en cause par les Organisations syndicales, et notamment par la CFE-CGC.

Pour votre information, dans l'Accord National Interprofessionnel (ANI) signé le 14 novembre 2024

portant sur l'évolution du dialogue social, les partenaires sociaux ont demandé officiellement au Gouvernement de supprimer cette mesure controversée et de la faire disparaître du Code du Travail.

Afin de permettre le renouvellement des représentants du personnel dans les meilleures conditions possibles, en préservant l'expérience et les compétences acquises, dans un objectif d'amélioration de la qualité du dialogue social.

Nous sommes dans l'attente de savoir si le gouvernement acceptera de procéder à la transposition législative de cette demande.

Sachant l'importance qu'elle revêt pour nos élus et l'ensemble de nos adhérents, nous vous tiendrons bien naturellement informés de toute avancée sur ce sujet.

FAVORISONS L'ACTIVITÉ PHYSIQUE ET SPORTIVE EN MILIEU PROFESSIONNEL



89 % des salariés estiment qu'une entreprise qui propose des activités sportives à ses salariés est une entreprise qui veille à leur bien-être*. Les bienfaits de l'activité physique et sportive (APS) sont nombreux en matière de santé physique, mentale et sociale. Le Groupe VYV vous propose un accompagnement sur mesure, adapté à votre secteur d'activité et aux besoins des salariés, pour mettre en place des dispositifs de prévention et des activités sportives.

Des bénéficiaires personnels et professionnels

31 % des salariés ne pratiquent aucune activité physique*. Pourtant, une pratique régulière comporte de nombreux bénéfices aussi bien personnels que professionnels. Elle réduit le risque de tomber malade ainsi que les douleurs et troubles musculosquelettiques, elle permet une meilleure gestion du stress et diminue la sédentarité. La pratique d'une activité sportive en milieu professionnel facilite la conciliation des temps de vie des salariés, favorise le bien-être au travail et permet de recréer du lien et une dynamique au sein de l'entreprise. Les chiffres le prouvent, **94 % des salariés qui pratiquent du sport dans le cadre de leur entreprise reconnaissent les bienfaits sur leur santé physique et 91 % sur leur santé mentale***.

Le rôle du comité social et économique

Les salariés manifestent un très fort intérêt pour la pratique d'activités sportives dans le cadre professionnel et aimeraient que leur entreprise se saisisse du sujet.

Ainsi, **58 % des salariés dont l'entreprise ne propose pas d'offre sportive souhaiteraient qu'elle le fasse***. Le CSE et les organisations syndicales peuvent être des relais pour favoriser la mise en œuvre des APS au sein de l'entreprise et garantir un suivi des actions et des initiatives.

Le rôle du CSE varie selon la taille de l'entreprise :

- **Lorsqu'il existe un CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés**, les représentants des salariés doivent être associés à la mise en place des APS.
- **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés disposant d'un CSE**, ce dernier est seul compétent pour organiser les APS.

Des solutions pour encourager la pratique sportive en entreprise

Le Groupe VYV et ses entités vous accompagnent pour mettre en œuvre un programme accessible à tous les niveaux de condition physique, adapté aux besoins des salariés.

Nous proposons diverses activités telles que des webinaires de sensibilisation, des programmes d'e-santé, des ateliers, des compétitions amicales, des challenges sportifs connectés, mais également des interventions de santé, des conseils en nutrition, et bien plus encore.

Grâce à son partenariat exclusif avec la Fédération Française du Sport d'Entreprise (FFSE), le Groupe VYV vous aide également à mettre en place des programmes sportifs sur mesure. En présentiel et/ou distanciel, bénéficiez de séances avec des coachs certifiés, d'un accompagnement à la création d'une salle de sport dans l'entreprise, ou encore de la mise en place d'événements sportifs. Les salariés bénéficieront d'une offre à portée de main, et auront une véritable opportunité de prendre soin de leur santé et d'agir pour un meilleur équilibre professionnel/personnel.

* Baromètre 2024 du sport en entreprise, Harmonie Mutuelle et Amaury Sport Organisation (ASO) réalisé avec l'Institut CSA, juin 2024.

 Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GRUPE
vyv
Pour une santé
accessible à tous

80 ans de la CFE-CGC

Fondée le 15 octobre 1944 à Paris, sous le nom de Confédérations Générale des Cadres (CGC), la CFE-CGC, devenue en 1981 la Confédération Française de l'Encadrement - Confédérations Générale des Cadres, a fêté le 15 octobre 2024 son 80^e anniversaire.

Pour cette occasion, la CFE-CGC a convié le 28 novembre 2024 plus de 500 adhérents, personnels des Fédérations, et partenaires sous le chapiteau Gruss dans le Bois de Boulogne à Paris.

La FIECI CFE-CGC était bien sûr représentée durant cette journée et a pu célébrer avec joie et émotion cette date clé, tout au long de la journée, en assistant aux discours, aux tables rondes, aux témoignages vidéos, aux reprises de tubes de l'opéra rock Starmania réinterprétés sous le prisme syndical de la CFE-CGC, au diner de gala, et pour terminer, à l'impressionnant spectacle équestre des artistes de la compagnie Alexis Gruss. ≈



AGO du SNEPSSI



Le 13 décembre dernier s'est tenue l'Assemblée Générale Ordinaire du SNEPSSI (Syndicat National de l'Encadrement des Sociétés de Services Informatiques). Il s'agissait de procéder au renouvellement du Conseil Syndical pour la nouvelle mandature. La composition de celui-ci est la suivante (par ordre alphabétique) :

Youval Amsellem, Alexandre Bugeaud, Yohann Dalmas, Alain Damien-Ango, Olivier Debroye, Arnaud Dubuisson, Jean-Philippe Duriez, Jacques Fauvel, Hervé Grandin, Mohamed Ijioui, Jean-Jacques Kermaidic, Olivier Maulmy, Abba Mecheri-Mokhtari, Olivier Menard, Carole Noyer,

Sabrina Pichard-Gardette, Yannick Sihalathavong, Philippe Talini, Alina Tortochaut, Kader Touhari, Yorgos Trachanas. Toutes nos félicitations à eux !

Suite à cette élection, un déjeuner convivial a été organisé au sein des locaux de notre partenaire Natixis. La journée s'est poursuivie avec l'intervention de ce partenaire sur la thématique du "Partage de la Valeur" et la présentation d'un intervenant externe sur le "Dialogue Social".

La journée s'est achevée par un temps dédié aux échanges avec l'ensemble de nos partenaires, lors d'un agréable cocktail.

Lors de sa première réunion (20 décembre 2024), le nouveau Conseil a élu le nouveau Bureau (5 membres) du SNEPSSI :

- Président : Arnaud DUBUISSON
- Vice-Présidente : Abba MECHERI-MOKHTARI
- Secrétaires Nationaux : Alexandre BUGEAUD, Sabrina PICHARD-GARDETTE et Alina TORTOCHAUT. ≈

≈ réseaux sociaux

LA FIECI toujours plus active sur les réseaux sociaux !

À ce jour, nous enregistrons plus de 27.500 abonnés sur LinkedIn, plus de 1.000 sur Twitter, et plus de 1.300 sur Facebook. Le nombre de vues cumulées en 2024 est toujours en progression. N'hésitez pas nous rejoindre et à nous faire connaître, à partager et/ou à commenter nos publications !

≈ matinée juridique

La Matinée Juridique, en collaboration avec le Cabinet WEIZMANN & BORZAKIAN, Avocats à Paris, tenue le 22 novembre 2024, a rassemblé plus de cinquante adhérents, dans les locaux de notre partenaire VYV. Elle portait sur le thème "Jurisprudence Sociale - AVRIL 2024 à OCTOBRE 2024".

La prochaine Matinée Juridique se tiendra le **1^{er} avril de 9h à 13h**, dans les locaux de NATIXIS, au 59, avenue Pierre Mendès-France, 75013 Paris. Elle portera sur le thème "Jurisprudence Sociale - NOVEMBRE 2024 à MARS 2025".

Nous vous invitons déjà à vous y inscrire nombreux, dès réception de l'invitation par email.



Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

Source : Fédération Syntec/Fédération Cinov

RAPPORT DE BRANCHE 2024

Les données d'emploi & Les chiffres clés
Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils



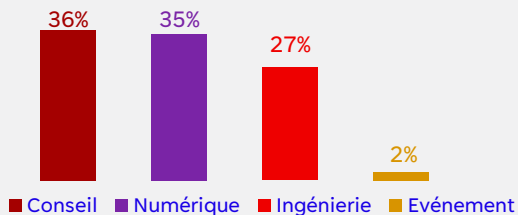
LES DONNEES ENTREPRISES

Nombre d'entreprises ayant cet IDCC comme convention principale

109 500

+ 10% par rapport à 2020

Répartition des entreprises de la Branche par secteur

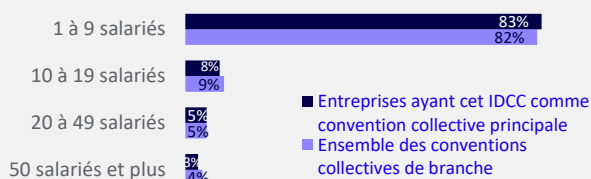


CA 2021 des entreprises de la Branche

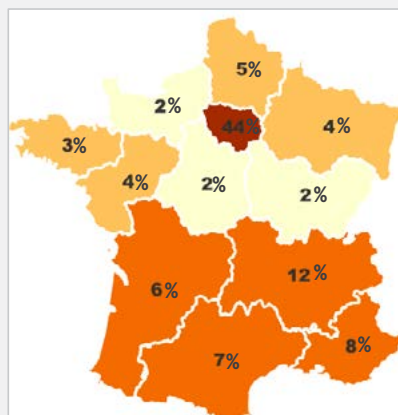
147 M€

-4,9% par rapport à 2020 (153 M€)

Répartition des entreprises ayant cet IDCC comme convention principale selon leur taille



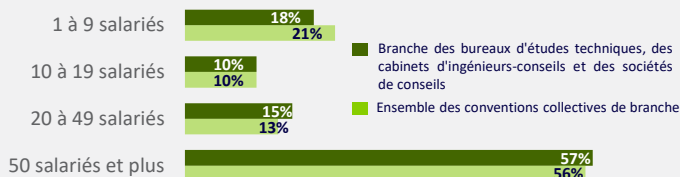
Répartition des entreprises de la Branche par région



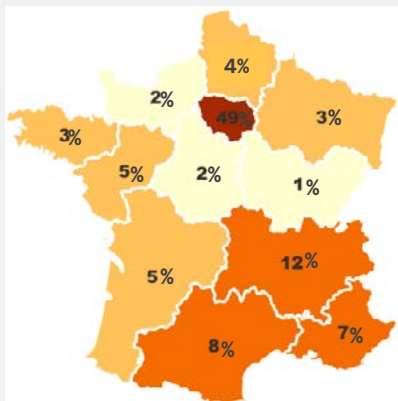
France d'Outre-Mer : 1,6%

Source INSEE - DADS 2021

Répartition des effectifs salariés par taille d'entreprise



Répartition des effectifs salariés de la Branche par région



France d'Outre-Mer : 1%

Source INSEE - DADS 2021

LES DONNEES EMPLOI

Nombre de salariés

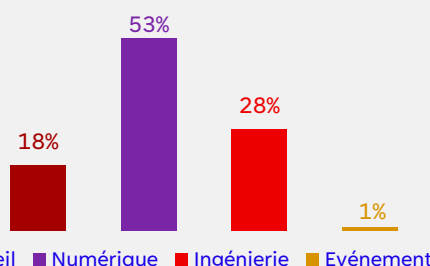
1 237 600

+ 10% par rapport à 2020

Nombre de salariés en ETP

1 113 900

Répartition des salariés de la Branche par secteur



Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

Source : Fédération Syntec/Fédération Cinov

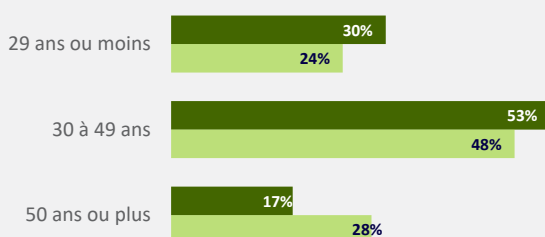
RAPPORT DE BRANCHE 2023

Les données d'emploi & Les chiffres clés
Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils



LES DONNEES EMPLOI

Répartition des effectifs salariés par âge



Taux de féminisation

36%

45% dans l'ensemble des CC de branche

Taux de temps partiel

10%

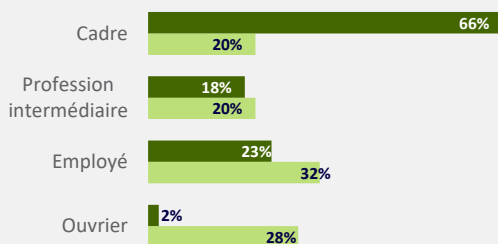
20% dans l'ensemble des CC de branche

Taux de CDD

4%

8% dans l'ensemble des CC de branche

Répartition des effectifs salariés par CSP



■ Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils
■ Ensemble des conventions collectives de branche

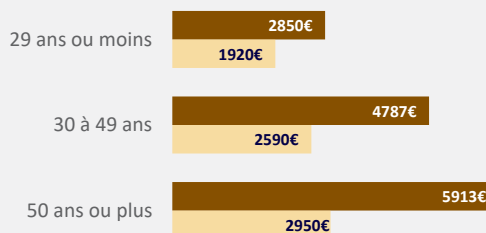
LES SALAIRES

Salaire mensuel brut moyen d'un ETP

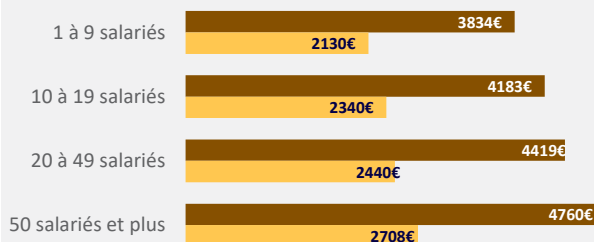
4 492 €

+ 0,8% par rapport à 2020
~3 200 € dans l'ensemble des CC de branche

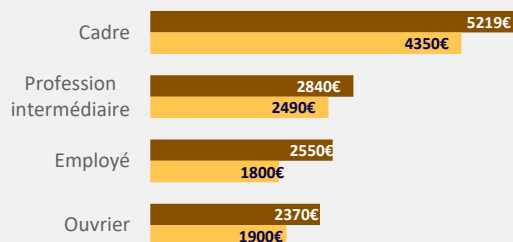
Répartition des salaires par âge



Répartition des salaires par taille d'entreprise



Répartition des salaires par CSP



■ Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils
■ Ensemble des conventions collectives de branche

Source INSEE – DADS 2021

Élections TPE 2024 : la CFE-CGC 1^{re} Organisation syndicale pour l'encadrement avec 25,20 % des voix !

Du 25 novembre au 9 décembre 2024, environ 5 millions de salariés des TPE (Très petites entreprises, de moins de 11 salariés) et les particuliers employeurs ont été appelés à voter pour l'Organisation syndicale qui les représentera durant les 4 prochaines années.

Le poids de la CFE-CGC dans nos Conventions Collectives, ainsi qu'au plan national, dépend en partie de ces élections.

Malgré un recul de la participation enregistré sur l'ensemble des collèges au niveau national, lors du scrutin de 2024, la CFE CGC conserve l'essentiel : **nous restons la 1^{re} organisation syndicale sur le collège Cadre avec 25,20 % des voix.** ≈



urgence élections

Cycle 2025 - 2028, mobilisons-nous pour gagner !

Le nouveau cycle a commencé le 1^{er} janvier 2025, et les premières élections ont déjà eu lieu.

Nous avons négocié, ou allons négocier, le protocole d'accord pré-électoral dans bon nombre d'entreprises grâce à l'action de militants, que nous ne manquons pas une nouvelle fois de remercier.

Pour que cette mobilisation ait un sens il nous faut aussi identifier des candidats.

C'est pourquoi, nous avons besoin de votre aide...

Êtes-vous en mesure d'identifier des personnes susceptibles de candidater sous nos couleurs dans les entreprises que vous connaissez ? Merci de les orienter vers nous !

Nous comptons sur vous !

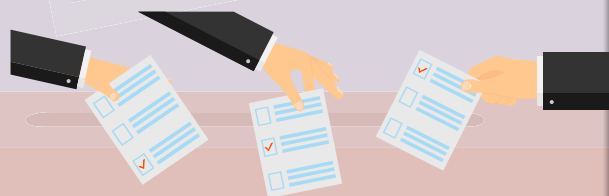
NOUS AVONS BESOIN DE VOTRE IMPLICATION POUR QUE LA PAROLE DE LA CFE-CGC PÈSE LE PLUS POSSIBLE

Si vos élections sont à venir, si vous avez connaissance d'élections à venir, si vous voulez aider en négociant des protocoles, n'hésitez pas, contactez-nous

Merci de vos retours à l'adresse mail : contact@fici-cgc.com

Le poids de la CFE-CGC dans nos Conventions Collectives, ainsi qu'au plan national, est en jeu !

MERCI A TOUS POUR VOTRE AIDE !



**Choisissez
votre assurance
emprunteur en
toute liberté !**



Découvrez **une solution simple et rapide** :
obtenez votre tarif en quelques clics, souscrivez
facilement et bénéficiez d'un accompagnement expert
à chaque étape.



Assurez votre crédit au meilleur prix
dès aujourd'hui !



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Formations CFE-CGC Fieci - 1^{er} semestre

Cher(e)s élu(e)s, cher(e) adhérent(e)s,

Nous vous rappelons que les formations CFEESS relèvent à la fois **d'une obligation légale et d'un droit essentiel** permettant à chaque adhérent et élu de renforcer ses compétences et d'exercer pleinement ses missions.

Dans cette optique, la FIECI CFE-CGC met à votre disposition chaque semestre une offre de formations particulièrement riche et variée, conçue pour répondre à vos besoins spécifiques et vous accompagner de manière optimale dans l'accomplissement de vos responsabilités.

N'hésitez pas à explorer l'ensemble de ces opportunités, qui ont pour objectif de vous soutenir dans votre rôle et de vous offrir les moyens de relever vos défis avec succès.

Nous vous rappelons que vous disposez d'un droit au congé de formation, conformément aux dispositions légales en vigueur. Ce droit vous permet de vous absenter de votre poste pour suivre des formations en lien avec l'exercice de vos fonctions.

Pour bénéficier de ce congé, il est nécessaire de respecter certaines modalités :

- Une demande doit être adressée à votre employeur, précisant les dates et la nature de la formation suivie.
- Cette demande doit être faite dans un délai raisonnable, généralement fixé à 30 jours avant le début de la formation, sauf exception.
- Le **droit à la formation** est fixé à une durée maximale de **18 jours pour chaque porteur de mandat(s), 12 jours pour les personnes n'exerçant aucune activité syndicale.**

Nous vous encourageons vivement à utiliser ce droit, essentiel pour le développement de vos compétences, et nous restons à votre disposition pour toute question ou pour vous accompagner dans vos démarches.

Quelques informations utiles :

- Les formations proposées par la FIECI CFE-CGC sont accessibles sans prérequis. Vous n'avez pas encore eu l'occasion de participer à la session d'Ouverture sur le Syndicalisme ? Nous vous encourageons à programmer votre inscription dans les meilleurs délais afin de pouvoir accéder pleinement ensuite aux autres actions du CFS. Cependant, cela ne constitue pas un frein pour participer dès maintenant aux formations de la FIECI.
- Vous souhaitez planifier votre inscription à l'un de nos prochains cycles CSE et/ou CSSCT, en format inter ou intra ? N'hésitez pas à nous transmettre votre demande par mail.
- Vous projetez une formation sur un thème spécifique financée par le budget de fonctionnement de votre CSE (minimum 8 participants) ? N'hésitez pas à nous transmettre votre demande afin que nous puissions sélectionner l'intervenant le mieux adapté à vos besoins. ≈

≈ formations

<p>Webinaire (durée <4h00) Hors congés de formation CFEES - Présomisation : utilisation heures de délégation</p>			<p>Hybride (visio + présentiel) minimum de 6 participants en salle Nous rappelons que les formations en format hybride sont principalement destinées aux personnes résidant en Province. Hérald de priviligierie présentiel</p>			<p>LA PERCI VOUS INVITE A REALISER VOS FORMATIONS EN TENANT COMPTE DES FORMATS SUIVANTS : Présentiel (minimum de 6 participants) Seul exécution nos sessions se déroulent dans les locaux de la FIED/Paris 8</p>			<p>A distance (durée à compter d'une 1/2 journée)</p>		
janv-25	février-25	mars-25	AVRIL								
J 9	J 6	J 6	M 2	M 2	M 2						
V 10	V 7	V 7	J 3	J 3	J 3						
S 11	S 8	S 8	V 4	V 4	V 4						
D 12	D 9	D 9	S 5	S 5	S 5						
L 13	L 10	L 10	D 6	D 6	D 6						
M 14	M 11	M 11	L 7	L 7	L 7						
M 15	M 12	M 12	M 8	M 8	M 8						
J 16	J 13	J 13	M 9	M 9	M 9						
V 17	V 14	V 14	J 10	J 10	J 10						
S 18	S 15	S 15	V 11	V 11	V 11						
D 19	D 16	D 16	S 12	S 12	S 12						
L 20	L 17	L 17	D 13	D 13	D 13						
M 21	M 18	M 18	L 14	L 14	L 14						
M 22	M 19	M 19	M 15	M 15	M 15						
J 23	J 20	J 20	M 16	M 16	M 16						
V 24	V 21	V 21	J 17	J 17	J 17						
S 25	S 22	S 22	V 18	V 18	V 18						
D 26	D 23	D 23	S 19	S 19	S 19						
L 27	L 24	L 24	D 20	D 20	D 20						
M 28	M 25	M 25	L 21	L 21	L 21						
M 29	M 26	M 26	M 22	M 22	M 22						
J 30	J 27	J 27	M 23	M 23	M 23						
			J 24	J 24	J 24						
			V 25	V 25	V 25						

Quelques évènements auxquels nous étions présents



Colloque ayant pour thème : "Les conventions de branche : 10 ans de restructuration", organisé par Planète social, en partenariat avec l'UIMM.



Soirée "les Agit'Acteurs" organisée par la Fédération Cinov, sur le thème "L'intelligence humaine face à l'I.A. : complémentarité ou rivalité ?", débutant par un entretien avec Raphaël Enthoven, pour son livre "L'esprit artificiel".



Cérémonie de remise des prix "Les Talentes" de la Fédération Cinov, en présence de Claudie Haigneré, première femme française et européenne à être allée dans l'espace.



Comptoir des Branches Malakoff Humanis, ayant pour thème : "Epargne collective : défis et opportunités pour les branches".

Restructurations ON EST BIEN D'ACCORD, S'IL Y A DÉSACCORD, IL N'Y A PAS D'ACCORD

IRP, négocier les bonnes propositions,
ça peut tout changer. Faites confiance à
Syndex



CONSEILLE ET ACCOMPAGNE LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

Vos contacts

Yann Dréau > y.dreau@syndex.fr / 06 72 88 82 13

Emmanuel Reich > e.reich@syndex.fr / 06 68 71 52 66

> contact@syndex.fr

www.syndex.fr



swile

c'est bien plus que
des titres-resto.

Titres cadeaux

Culture

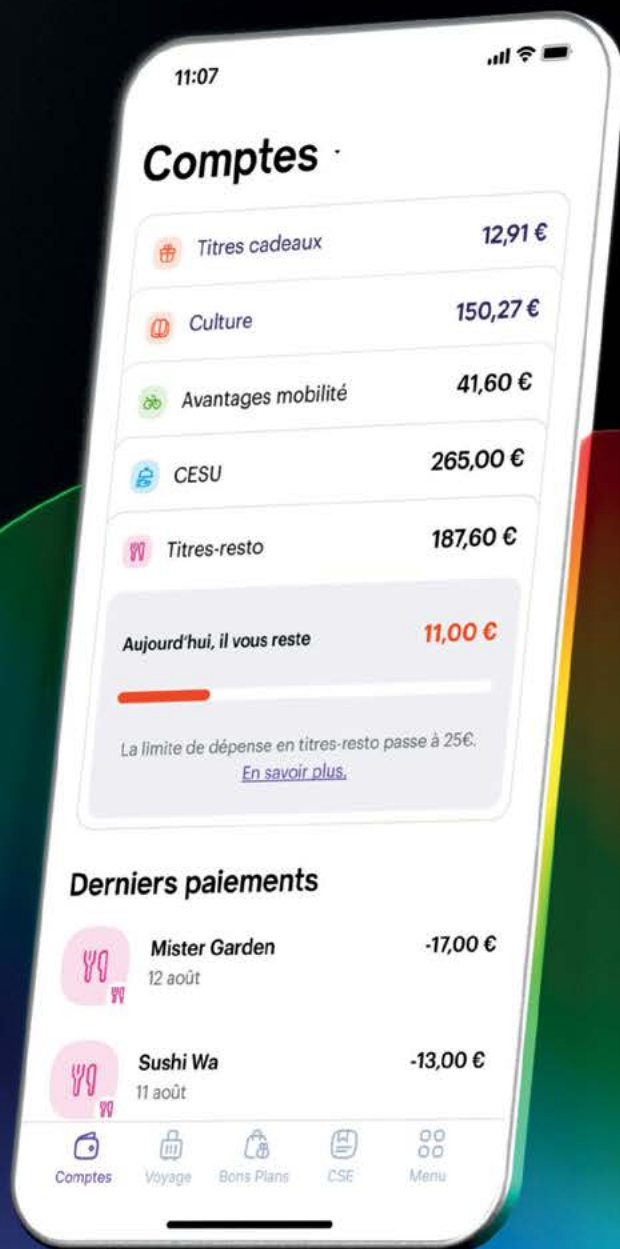
Bons plans

Plateforme CSE

Voyages d'affaire

Mobilité

CESU



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS
ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE APPLICATION.

swile.co