

≈ édito



Michel de La Force
Président de la FIECI

Force et nécessité du collectif

C'est une contradiction, comme la vie nous en impose régulièrement : comment concilier ses convictions personnelles et l'engagement collectif.

La première évidence pourtant c'est la dimension personnelle de l'engagement syndical : dans notre activité professionnelle, il nous arrive d'être confronté à l'injustice (que l'on en soit victime ou témoin), à l'inefficacité d'une gouvernance, à l'engagement insuffisant des managers, à la rétention d'informations, aux recherches sournoises de "fusibles", de boucs émissaires, et j'en passe... l'entreprise n'est pas toujours "the best place to work" chacun le sait...

De ce constat découle, pour une petite minorité, trop faible hélas, le choix de l'engagement syndical pour ne pas subir, pour défendre sa part de vérité, pour aider à rendre la société (avec un petit ou un grand S), plus vivable, plus humaine, meilleure...

Oui mais, s'engager seul n'est-il pas inefficace et risqué ? Cela relève de l'exploit de type superman ou superwoman ! Il nous faut oublier les feuilletons américains, et, dans la réalité du quotidien, s'engager signifie donc rejoindre d'autres collègues. C'est là que des difficultés peuvent apparaître. Même en ayant choisi, dans la diversité des organisations, celle qui nous paraît la plus proche de nos valeurs, la correspondance n'est jamais totale, les membres d'une section syndicale ayant chacun leur perception, leur référentiel, leur vision des priorités, leur formulation et leur volonté de les voir aboutir.

L'engagement syndical devient alors un chemin de découverte de ce qu'est la responsabilité collective ; on y teste sa capacité personnelle à écouter l'Autre, à le comprendre (étymologiquement, comprendre = prendre avec), à accepter les mécanismes d'influences réciproques entre individus, à voir une même problématique sous des angles différents, à transiger, concéder, à reconnaître finalement qu'on n'a jamais raison tout seul...

C'est le + de l'engagement syndical : mesurer, confronter nos idées à l'opinion des autres ; découvrir que nos convictions peuvent être assouplies, modifiées mais aussi renforcées par l'échange ; spatialement, admettre un autre point de vue, c'est comme se déplacer pour mieux découvrir un panorama.

Cet exercice est d'autant plus nécessaire que dans les actions et négociations qui viendront ensuite, l'impact collectif sera lié au niveau de cohérence des propositions et solutions envisagées, à l'unité et à la volonté renforcée d'une équipe.

Je vous propose donc, à la venue du printemps et de ses forces vives, de redécouvrir la puissance du collectif, non comme une menace pour les identités et les convictions de chacun, mais comme un moyen d'approfondissement de ce qui "fait société" dans notre engagement syndical.

Michel de La Force

≈ sommaire

Jurisprudence	p. 3 à 6
Indemnisation maladie ..	p. 8
NAO	p. 9
FAJ	p. 11
Affiche	p. 14
ASC	p. 15
Formation	p. 16 à 17
Evènements	p. 18

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°64 - Mars 2025

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



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général

Jurisprudence individuelle



DÉLOYAUTÉ ET CUMUL DE MÊMES ACTIVITÉS

Une salariée, responsable du service juridique d'un cabinet d'expertise comptable, créé en parallèle une entreprise individuelle dont l'activité est le "conseil en stratégie d'entreprise, prestations de services diverses". Elle est licenciée pour faute grave, ce qu'elle conteste car : sa clientèle est réduite, elle n'a retiré que des revenus modestes de cette activité, elle n'avait pas de clause d'exclusivité, et elle était à temps partiel.

La Cour de cassation considère qu'elle a néanmoins gravement manqué à son obligation de loyauté, ce qui justifie son licenciement, peu importe les éléments repris ci-dessus ainsi que son ancienneté et l'absence de sanction antérieure.

Source : Cass. Soc., 11 décembre 2024, n° 22-18.362

FAUTE GRAVE ET CONDITIONS VEXATOIRES

Un salarié est licencié pour faute grave, ce qu'il conteste, faisant valoir en outre les conditions vexatoires du licenciement. La Cour de cassation considère que, même si le licenciement pour faute grave était justifié, le licenciement peut causer au salarié, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné, un préjudice dont il est fondé à demander réparation.

ment pour faute grave était justifié, le licenciement peut causer au salarié, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné, un préjudice dont il est fondé à demander réparation.

Source : Cass. Soc., 11 décembre 2024, n° 23-17.527

RÉELLE ASTREINTE ?

Un salarié (sécurité) réclamait une indemnisation pour des périodes qu'il estimait être des astreintes : en cas de déclenchement d'alerte, la société de télésurveillance pouvait l'appeler, même s'il n'était pas obligé de répondre systématiquement à ces appels ni de se déplacer.

La Cour de cassation rejette sa demande et considère qu'il ne suffit pas que le salarié "puisse être contacté", pour être considéré comme étant d'astreinte. Il faut qu'il soit effectivement tenu de rester à la disposition de l'employeur et prêt à intervenir, en limitant donc sa liberté de vaquer à ses occupations personnelles.

Source : Cass. Soc., 4 décembre 2024, n° 23-11.575

CLAUDE DE MOBILITÉ : CONDITION DE VALIDITÉ

Une salariée (banque) avait signé cette clause : "mobilité professionnelle et géographique sur l'ensemble du réseau d'exploitation de la Banque et de ses filiales". En pratique, cela concernait le quart Sud-Est de la France.

L'employeur demande à la salariée, après un arrêt maladie, de reprendre ses fonctions au siège social de la banque, ce que la salariée refuse. Elle est licenciée peu après.

La Cour de cassation considère que cette clause, qui envisageait notamment une mobilité "au sein des filiales", ne définissait pas de façon précise sa zone géographique d'application et était donc nulle.

Source : Cass. Soc., 18 décembre 2024, n° 23-13.531

NON-RESPECT DE LA CLAUDE DE NON-CONCURRENCE

Le contrat de travail d'un salarié est rompu le 25 janvier 2017. Il prévoyait une clause de non-concurrence d'une durée de 24 mois. Le salarié crée une société concurrente le 20 octobre 2017, soit dix mois plus tard. L'employeur apprend cela en septembre 2018. Il interrompt alors le versement de l'indemnité et en réclame le remboursement depuis le 25 janvier 2017.

Quel doit être le point de départ du remboursement des indemnités de non-concurrence non respectée ? Le 25 janvier 2017 ou le 20 octobre 2017 ?

La Cour de cassation considère qu'il s'agit du 20 octobre 2017, car la perte du droit à l'indemnité de non-concurrence ne vaut que pour l'avenir, et qu'à compter du jour où la violation de l'obligation de non-concurrence a été constatée par l'employeur.

Source : Cass. Soc., 18 décembre 2024, n° 23-19.381

(suite page 4)

DÉLAI POUR L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT DU SALARIÉ INAPTE

Un salarié déclaré inapte ne peut être maintenu trop longtemps dans l'attente d'un reclassement : l'employeur doit agir rapidement, sous peine de voir le contrat de travail résilié à ses torts.

Ici, un salarié, déclaré inapte par le médecin du travail, avait été maintenu dans une situation d'inactivité prolongée par son employeur, qui tardait à engager une procédure de reclassement ou de licenciement. Il avait alors saisi le CPH pour solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La Cour de cassation lui a donné raison et a considéré que l'employeur - de bonne foi - se doit de rechercher activement un poste de reclassement pour le salarié déclaré inapte.

Source : Cass. Soc., 4 décembre 2024, n° 23-15.337

DANS QUEL DÉLAI L'EMPLOYEUR DOIT-IL NOTIFIER LE LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE LORSQU'IL REPORTE L'ENTRETIEN PRÉALABLE ?

Toute sanction disciplinaire - dont le licenciement pour faute grave - ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois, après le jour fixé pour l'entretien. Ce délai fixé par la loi permet d'une part à l'employeur de ne pas agir à chaud en prenant notamment une décision sous le coup de la colère, d'autre part au salarié de ne pas vivre dans l'incertitude.

En cas de report de cet entretien :

- si le report de l'entretien préalable est demandé par le salarié et accordé par l'employeur, le délai d'un mois démarre à la date à laquelle l'entretien s'est effectivement tenu ;

- si l'entretien est reporté à la seule initiative de l'employeur, le point de départ du délai demeure à compter de la date prévue pour l'entretien initial.

Source : Cass. Soc., 22 janv. 2025, n° 23-19.892

FAITS FAUTIFS : PEUVENT-ILS ÊTRE SANCTIONNÉS DEUX FOIS ?

La responsable d'une boutique reçoit le 29 août un avertissement pour différents faits dont s'étaient plaints les salariés : "espionnage" par visionnage des caméras de vidéosurveillance, remarques négatives faites aux clients et aux salariés. Le 26 septembre, elle est licenciée pour faute grave : l'employeur avait diligenté une enquête, qui avait fait apparaître d'autres faits fautifs : appels téléphoniques pendant les congés, demandes excessives de productivité, propos dénigrants, interdiction pour les salariées de se changer dans les vestiaires. La lettre de licenciement mentionnait ces faits ainsi que ceux mentionnés dans le 1^{er} courrier d'avertissement.

L'employeur pouvait-il ainsi reprendre les faits déjà sanctionnés à l'appui de la nouvelle sanction ? oui, car si un même fait fautif ne peut donner lieu à double sanction, en revanche, la

poursuite par un salarié d'un comportement fautif autorise l'employeur à se prévaloir de l'ensemble de ces faits, y compris ceux ayant déjà été sanctionnés, pour caractériser une faute grave.

Source : Cass. Soc., 5 février 2025, n° 22-15.172

RESTITUTION DU MATÉRIEL PROFESSIONNEL

La Cour de cassation confirme qu'un employeur peut obtenir en référé la restitution d'un matériel professionnel, en l'occurrence une ligne téléphonique, qu'un salarié licencié pour faute grave avait conservé en la transférant de manière irrégulière à son nom. L'employeur a saisi le juge des référés pour en obtenir la restitution et l'a obtenue.

Source : Cass. Soc., 5 février 2025, n° 22-23.730

Jurisprudence collective

CONTESTATION DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES DÉFINIES PAR UN PSE : INCOMPÉTENCE DU JUGE JUDICIAIRE

La contestation qui porte sur la définition des catégories professionnelles contenue dans un PSE validé par l'administration ne relève pas de la compétence du Conseil de prud'hommes, mais de la compétence du juge administratif.

Source : Cass. Soc., 11 décembre 2024, n° 23-18.987 B

EXPERTISE SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE

L'expertise relative à la situation économique et financière a pour objet la compréhension des comptes de l'entreprise et l'appréciation de sa situation économique, et porte sur l'année en

cours et les deux années précédentes.

La direction d'un groupe, structuré en UES composée de sept sociétés, convoque son CSE central en vue de le consulter sur la politique sociale et les conditions de travail et l'emploi, la situation économique et financière de l'entreprise, ainsi que les orientations stratégiques.

Le comité central décide alors de se faire assister par un expert-comptable.

L'affaire est portée en justice à l'initiative du groupe, qui conteste notamment la demande de communication par l'expert "d'informations portant sur une période antérieure de trois à cinq ans à la consultation du comité central". A savoir "les contrats de travail type par poste en 2019 et en 2021" et "tous éléments chiffrés permettant de comprendre l'évolution des rémunérations des salariés suite aux accords de branche de 2017 et 2019".

La Cour de cassation donne raison au groupe, car l'expertise ne peut porter que sur l'année qui fait l'objet de la consultation et les deux années précédentes ainsi que sur les éléments d'information relatifs à ces années. Cette expertise n'a pas pour objet d'analyser la politique salariale de l'entreprise et de se pencher sur les marges de manœuvre de négociation pour les salariés.

Source : Cass. Soc., 8 janvier. 2025, n° 23-19.403

L'EMPLOYEUR DOIT-IL RÉINTÉGRER LE SALARIÉ PROTÉGÉ SOUPÇONNÉ DE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

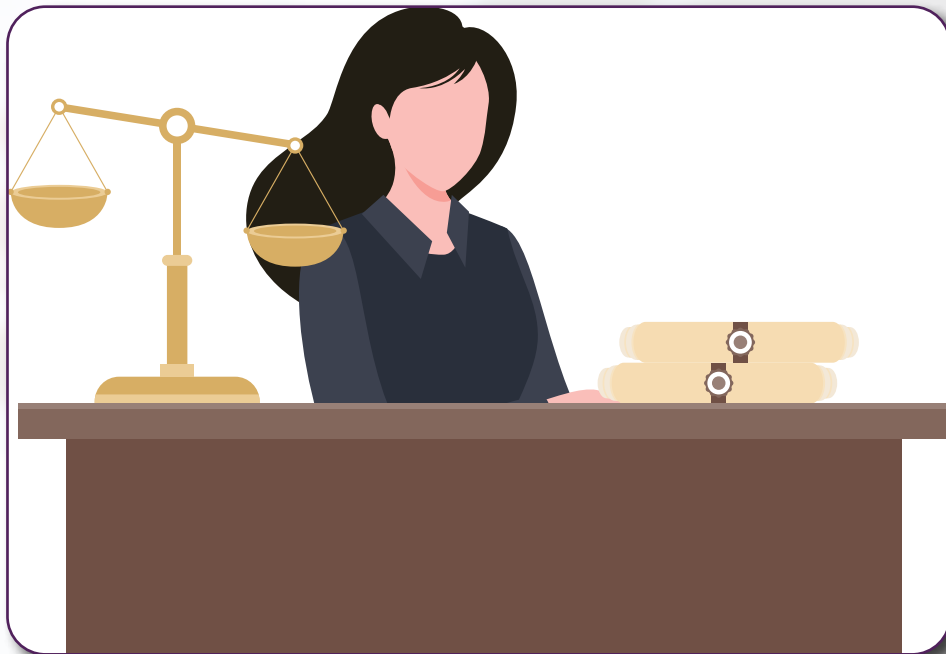
Même si la demande de réintégration du salarié protégé dont le contrat de travail a été irrégulièrement rompu s'impose en principe à l'employeur, les juges du fond doivent rechercher si le refus de ce dernier de réintégrer l'intéressé ne résulte pas de son obligation de sécurité en lien avec un risque de harcèlement sexuel.

Car, tenu à une obligation de sécurité envers ses salariés, l'employeur doit prendre les dispositions nécessaires en vue de prévenir, faire cesser et sanctionner une situation de harcèlement sexuel.

La Cour de cassation confirme donc ici l'assouplissement récent de sa jurisprudence s'agissant des causes pouvant justifier l'impossibilité de réintégrer un salarié protégé dans l'entreprise à la suite du refus de l'inspection du travail d'autoriser le licenciement ou de l'annulation d'une telle autorisation.

En effet, elle a déjà jugé que le refus de l'employeur de réintégrer un salarié protégé ayant commis des faits de harcèlement moral pouvait être justifié par l'obligation de sécurité à laquelle il est tenu, qui lui impose de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir de tels agissements (Cass. soc., 1^{er} déc. 2021, n° 19-25.715).

Il appartient maintenant à la Cour d'appel devant laquelle l'affaire est renvoyée d'effectuer cette recherche : si la Cour d'appel de renvoi estime que le



refus par l'employeur de réintégrer le salarié protégé était justifié par l'obligation de sécurité en lien avec la situation de harcèlement sexuel, la prise d'acte de la rupture produira les effets d'une démission. Dans le cas inverse, elle produira les effets d'un licenciement nul ouvrant droit pour le salarié protégé au versement d'indemnités pour violation du statut protecteur et licenciement nul.

Source : Cass. Soc., 8 janvier 2025, n° 23-12.574

LE CSE NE PEUT EXIGER LA LISTE DES SALARIÉS AFFECTÉS AU SEIN D'ENTREPRISES CLIENTES

Le CSE d'un établissement dans lequel la majorité des salariés sont détachés en tant que consultants dans des entreprises clientes avait demandé à l'employeur de lui fournir la liste nominative des salariés par site client et les lieux de leurs interventions, afin de pouvoir remplir correctement ses missions et prendre contact avec les intéressés.

L'employeur refusa, arguant qu'aucune disposition légale ne l'obligeait à fournir au CSE des informations individuelles des salariés. Selon lui, l'effectivité du droit au contact des élus était

assurée par d'autres moyens (coordonnées des élus affichés dans l'entreprise, communication de la liste des sites et des salariés affectés à l'ensemble des membres du CSE).

Se prévalant d'une entrave à l'exercice de ses fonctions, le CSE saisi alors le juge judiciaire en référé pour faire cesser ce trouble manifestement illicite.

La Cour de cassation estime qu'aucun élément ne permettait de "caractériser l'existence d'un trouble manifestement illicite" en raison de l'impossibilité pour les élus du CSE de prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, et souligne que "les membres du comité disposaient de la liste des sites d'intervention des salariés rattachés au périmètre du comité ainsi que du nombre de salariés présents sur ces sites et pouvaient prendre contact avec les salariés par leur messagerie professionnelle".

Selon elle, ces éléments permettaient au CSE de remplir ses missions conformément à la loi. Par conséquent, l'employeur n'était pas tenu de communiquer une liste nominative des salariés sur chaque site. Le CSE ne peut donc réclamer la liste nominative des salariés en poste chez les clients au nom de son

(suite page 6)

droit de les contacter dès lors qu'il a la faculté de contacter les salariés par un autre moyen (messagerie professionnelle).

Source : Cass. Soc., 27 novembre 2024, n° 22-22.145

LE CSE N'A PAS À ÊTRE CONSULTÉ POUR UN PROJET COMPRENANT DES MESURES PONCTUELLES OU INDIVIDUELLES

Le CSE avait saisi le tribunal pour demander la suspension d'un projet de ré-

organisation de l'employeur, invoquant un non-respect de ses prérogatives d'information et de consultation, qui incluait les mesures relatives à l'organisation des locaux, un changement de logiciel, la modification des fiches de poste et le processus de recrutement. Le CSE estimait qu'il aurait dû être informé et consulté sur tout projet ayant un impact sur l'organisation, la gestion ou la marche générale de l'entreprise.

La Cour de cassation a confirmé le rejet de la demande du CSE, car les mesures en question étaient ponctuelles ou individuelles, sans impact significatif sur

l'organisation, la gestion ou la marche générale de l'entreprise, ni sur le volume ou la structure des effectifs. Il n'y avait donc pas d'obligation de consultation du CSE,

Source : Cass. Soc., 27 novembre 2024, n° 22-22.145

A NOTER

UN CSE OBTIENT LA SUSPENSION DU DÉPLOIEMENT D'OUTILS IA

Dans une ordonnance en date du 14 février 2025, le tribunal judiciaire de Nanterre a enjoint à une entreprise de suspendre le déploiement d'outils d'intelligence artificielle tant que le CSE n'aura pas été consulté. S'agit-il d'un des premiers contentieux sur ce sujet, prémice d'autres à venir ?

Jusqu'à présent, le déploiement des outils d'intelligence artificielle dans les entreprises s'est plutôt effectué en dehors de tout dialogue social, seules quelques rares entreprises ayant opté pour l'association du CSE et des délégués syndicaux aux travaux d'expérimentation.

Pourtant, il semblerait logique que

ces nouveaux outils évolutifs constituent un cas de mutation technologique nécessitant l'information et la consultation du comité économique et social (4^e alinéa de l'article L. 2312-8 du code du travail), et, le cas échéant le recours à un expert au titre de l'article L. 2315-94 du code du travail.

Ici, le CSE d'une entreprise a saisi le juge des référés du tribunal judiciaire de Nanterre afin de réclamer le droit d'être informé et consulté à ce sujet. Puis à nouveau afin cette fois d'obtenir des documents supplémentaires ainsi qu'une prolongation du délai de consultation, en demandant la suspension du projet sous astreinte de 50.000€ par jour. En arguant du fait que les applications informatiques avaient été mises en œuvre avant même que le CSE ait pu rendre son avis, ce qui caractériserait "un trouble manifeste et une entrave à ses prérogatives".

L'employeur soutenait quant à lui que la consultation était achevée, et qu'elle n'était en outre par nécessaire concernant des outils qui n'étaient encore qu'au stade expérimental et non réellement déployés.

Le Juge des référés ici a remis en cause la qualification de l'entreprise : il

ne s'agissait pas selon lui d'une "expérimentation", mais d'une "phase pilote", car des courriels attestaient que ces outils devaient être, "au moins partiellement", utilisés par l'ensemble des salariés, c'est-à-dire une première mise en œuvre des applicatifs informatiques soumis à consultation... pour laquelle il n'y avait pas encore eu consultation ni recueil d'avis.

Le juge a donc ordonné ici la suspension de la mise en œuvre jusqu'à la clôture de la consultation, sous astreinte de 1.000 euros par infraction constatée pendant 90 jours.

A noter : Il ne s'agit ici que d'une ordonnance de référé, nous ne savons pas si l'employeur fera appel.

La Cour de cassation ne s'est quant à elle prononcée qu'une seule fois, le 12 avril 2018, concernant l'introduction d'un programme aidant les chargés de clientèle à trier leurs courriels en considérant que celui-ci ne justifiait pas la consultation du CHSCT car les conséquences sur les conditions de travail étant mineures, mais cela remonte à sept ans maintenant ...

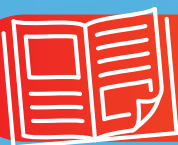
Source : TJ Nanterre réf., n° RG 24/01457, 14 février 2025





AGIR

POUR UNE INTELLIGENCE
ARTIFICIELLE AU SERVICE
DU TRAVAIL



GUIDE N° 15 À TÉLÉCHARGER



Nouveautés : indemnisation des week-ends et jours fériés en cas de maladie

Sans communication officielle, l'Assurance maladie a mis fin à sa tolérance visant à indemniser des périodes non prescrites entre un arrêt de travail et sa prolongation.

En effet, avant le 1^{er} septembre 2024, lorsqu'un week-end et/ou un jour, notamment férié, séparaient la fin d'un arrêt de travail initial du début de sa prolongation, cette dernière était réputée avoir débuté le lendemain de la fin de l'arrêt initial.

Cette tolérance permettait d'indemniser les périodes non couvertes par une prescription médicale incluant :

- 1 jour (férié ou non férié),
- 2 jours (week-end, combinaison d'un jour de week-end ou jour férié et d'un jour ouvrable)
- Jusqu'à 3 jours (72 heures – week-end prolongé d'un jour, férié ou non).

Exemple :

Un salarié en arrêt de travail du lundi au vendredi, qui consultait son médecin pour une prolongation le lundi suivant, voyait les journées de samedi et dimanche indemnisées,



même sans prescription couvrant ces deux jours, et le second arrêt de travail ne générerait pas de nouveau délai de carence.

Mais il s'agissait uniquement d'une tolérance de l'Assurance maladie, car l'octroi d'indemnités journalières est en principe subordonnée à la production d'un arrêt maladie.

Depuis le 1^{er} septembre 2024, ces jours se trouvant entre un arrêt initial et sa prolongation ne sont plus indemnisés. En outre, pour les ruptures de prescription de 72 heures ou plus, la prolongation est dorénavant soumise aux 3 jours de carence (mais pas pour celles de 24 ou 48 heures).

En cas de décompte en jours ouvrés, la suppression de ces IJ constitue une perte pour le salarié ou pour l'entreprise lorsqu'elle subroge. Auparavant, le versement d' IJ les week-ends et jours fériés pouvait être perçu comme un "plus" car la paie du salarié n'était ainsi pas impactée par cette période d'absence.

En cas de décompte en jours calendaires, la suppression de ces IJ constitue également une perte pour le salarié ou pour l'entreprise quand elle subroge. Auparavant, la paie du salarié était réduite au prorata de cette période d'absence. Désormais, l'employeur devrait donc être tenu de verser un salaire pour ce(s) jour(s) de rupture de prescription, le salarié n'étant pas en arrêt.

Il convient donc dorénavant de veiller à ce que l'arrêt de travail initial ou sa prolongation couvre bien les week-ends et jours fériés. Et d'être vigilant sur le paiement par l'employeur des jours non indemnisés par la Sécurité sociale en cas de décompte en jours calendaires.

Enfin, est toujours possible une prescription rectificative du médecin en cas de difficulté rencontrée, comblant la période de 72 heures non prescrite, et qui devra être prise en compte par les Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM). ≈

Négociations Annuelles Obligatoires

Nous avons, en février 2025, interrogé nos adhérents et collègues sur l'état des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) dans les entreprises. Vous avez été nombreux à répondre à notre sondage, et 92 % des réponses sont issues de la Branche BET. En voici les principaux résultats, issus d'un rapport qui synthétise et analyse les réponses obtenues, la perception des résultats et le ressenti des participants concernant la direction des entreprises.

A. État d'avancement des NAO

- Une majorité des répondants estiment que les négociations avancent lentement.
 - Très peu d'entreprises ont finalisé les NAO avec des résultats satisfaisants.
- 🗨️ **À retenir** : Les NAO progressent difficilement et n'aboutissent pas à des avancées notables pour la majorité des participants.

B. Évolution de la masse salariale

- Près de 30 % des répondants signalent une augmentation de 0,1 % à 0,5 %, ce qui reste faible.
 - Environ 12 % indiquent une augmentation supérieure à 1,6 %.
 - Beaucoup ne savent pas quelle a été l'évolution salariale, signalant un manque de transparence.
- 🗨️ **À retenir** : L'évolution salariale est globalement faible, ce qui peut expliquer la frustration des salariés.

C. Niveau de satisfaction des résultats obtenus

- Un taux élevé d'insatisfaction : La majorité des répondants se disent plutôt insatisfaits ou très insatisfaits.
 - Peu de répondants sont satisfaits.
- 🗨️ **À retenir** : La perception des résultats des NAO est largement négative.

D. Perception de la loyauté de la direction

- Un grand nombre de répondants considèrent que leur direction n'a pas été loyale dans les négociations.
 - Peu estiment que la direction a été totalement transparente et équitable.
- 🗨️ **À retenir** : Un manque de confiance flagrant envers les directions.

E. Prise en compte des arguments des représentants des salariés

- Beaucoup pensent que leurs arguments ne sont pas pris en compte par les employeurs.
- 🗨️ **À retenir** : Un dialogue social perçu comme déséquilibré.

F. Résultats des négociations

- La majorité des sondés estiment que les NAO n'ont abouti à aucune avancée significative.
 - Seule une minorité reconnaît quelques progrès.
- 🗨️ **À retenir** : Le sentiment d'inefficacité des négociations est dominant.

G. Conclusion

Principaux enseignements du sondage :

1. Un sentiment de stagnation : peu d'avancées perçues.
2. Des augmentations salariales limitées.
3. Une insatisfaction généralisée.
4. Un manque de confiance envers la direction.

RECOMMANDATIONS

- 🗨️ Fixer des objectifs clairs et mesurables pour les NAO.
- 🗨️ Améliorer la définition et la prise en compte des revendications.
- 🗨️ Dénoncer tout manque de loyauté dans cette négociation.

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

Notre **Fonds d'Assistance Juridique (F.A.J.)** a pour but d'assister, de défendre, d'exercer des recours et de prendre en charge financièrement les actions de ses membres dans le domaine du droit social individuel.

Pour en bénéficier, il faut être adhérent depuis deux ans ou à défaut, adhérer et s'acquitter d'un droit d'entrée correspondant à deux années de cotisation au tarif « salarié actif ».

Il est impératif de rester à jour de vos cotisations tout au long de la procédure judiciaire.



Consolidation du dossier

Le F.A.J. envoie un mail pour la constitution du dossier, en demandant a minima les documents suivants :

- Une synthèse de votre problématique,
- Le détail des principaux interlocuteurs,
- Le contrat de travail et les éventuels avenants,
- Les 12 derniers bulletins de paie,
- Vos entretiens annuels d'évaluation, ...
- En cas de licenciement, les documents relatifs à la procédure (convocation à entretien préalable, compte-rendu de l'entretien, notification du licenciement, lettre de contestation)
- Tous les documents permettant de démontrer le (les) préjudice(s) subi(s).
- Le mandat F.A.J. et le règlement intérieur à compléter, parapher et signer.

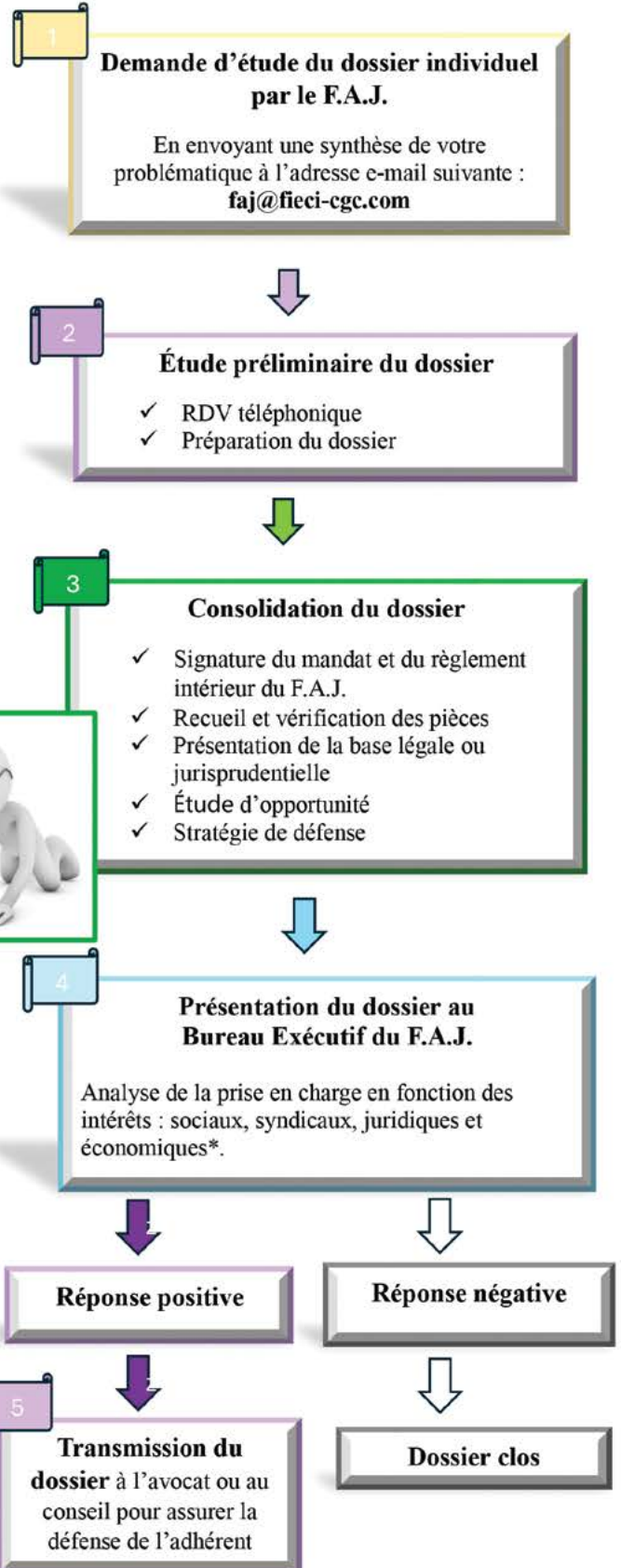
Tout dossier incomplet ne sera pas examiné.

Le dossier complet devra être envoyé en version papier et en version électronique via Wetransfer.

Coordonnées du F.A.J. :

FIECI CFE-CGC - Mme Hiba Hablé
Téléphone : 01.42.46.33.33
Courriel : faj@fieci-cgc.com

Processus F.A.J.



* Le salarié est ensuite informé de la décision du Bureau d'Exécutif.



Par la loi du 16 août 2022, la « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » est rebaptisée « prime de partage de la valeur ».

Mais de quelle valeur parle-t-on ? Aucune définition n'est associée. Le législateur n'a semble-t-il pas pris le soin de définir la notion de création de valeur, tant le culte de la rentabilité est ancré dans nos esprits. Notre économie est basée sur la performance financière. Le résultat net de l'entreprise, l'EBITDA, le cash généré sont scrutés à la loupe. Pire, la valorisation boursière est la boussole des stratégies d'entreprise. La création de valeur en entreprise se limiterait ainsi à sa valeur lucrative.

Or, prétendre que la création de valeur dans une entreprise s'assimile à sa performance financière est réducteur, et c'est tant mieux ! Face aux crises que nous connaissons, économique, sociétale, environnementale, le consommateur tend à passer d'une hyper consommation aveugle à une consommation plus réfléchie, qui a davantage de sens au regard des enjeux de demain.

DE LA CRÉATION DE LA VALEUR AU PARTAGE DES VALEURS

Pour illustrer ces propos, il suffit de lire la presse qui tente d'expliquer la baisse des ventes de Tesla en Europe en ce début d'année 2025. Tesla est pourtant une marque emblématique de voitures électriques écologiques, une marque pionnière. La concurrence féroce et le vieillissement de ses modèles seraient probablement les principales causes de sa contreperformance actuelle. Mais Tesla est aussi associée à l'image de son propriétaire, Elon Musk, qui écorne sa marque par ses propos, lesquels iraient à l'encontre des valeurs soutenues par de nombreux clients actuels et potentiels de la marque.

Une entreprise ne peut donc se limiter à la seule création de valeur financière, mais se doit de porter des valeurs qui, elles aussi, contribuent à sa pérennité. Les actionnaires et plus généralement les investisseurs ne sont qu'une partie prenante de la création de valeurs dans l'entreprise. Il serait dommageable de limiter les objectifs de l'entreprise à la seule satisfaction à court terme de ces investisseurs, délaissant ainsi les autres parties prenantes, à savoir, les salariés, les fournisseurs les clients. À présent, il est essentiel pour l'entreprise d'adopter des valeurs sociétales globales et de s'y engager avec sincérité. C'est ainsi qu'elle donnera du sens à ses produits et services auprès de ses clients. C'est ainsi qu'elle impliquera ses salariés, un capital humain indispensable à la réussite d'une entreprise.



Valeurs économiques et financières d'une part, valeurs sociales et sociétales d'autre part doivent coexister, et même s'associer.

La valeur financière est la traduction en externe auprès des actionnaires et investisseurs de la valeur économique créée en interne. Celle-ci provient de la stratégie et des investissements menés, mais également des projets de restructuration, bien connus des représentants du personnel, pour optimiser les charges et réaliser des économies d'échelle.

On entend par valeur sociale, le bien-être des salariés, l'engagement en termes de santé et sécurité au travail, le développement professionnel ou encore la rémunération. Les valeurs sociétales sont quant à elles visibles en externe, auprès des clients et partenaires, par le respect des droits humains, le respect de l'environnement et de biodiversité et plus généralement par l'engagement de l'entreprise dans une démarche de développement durable.

Si à première vue, les valeurs économiques et financières semblent s'opposer aux valeurs sociales et sociétales (un salarié, ça coûte, l'environnement, ça coûte), il s'avère qu'en réalité, « le capital humain » que constitue le collectif de salariés, ça rapporte, et les valeurs sociétales véhiculées auprès de clients de plus en plus engagés, ça rapporte aussi ! D'ailleurs, les fonds d'investissements l'ont bien compris. Alors que seule la rentabilité financière à court terme avait de la valeur à leurs yeux, ils s'intéressent désormais à la performance extra-financière des entreprises, à travers leurs démarches environnementales et sociétales, leur permettant d'élargir les critères de valorisation d'une entreprise à moyen et long terme. Par une enquête menée en 2023, le cabinet PwC conclue ainsi que 69 % des sociétés de capital investissement interrogées à travers le monde priorisent l'ESG (Environnement – Social – Gouvernance) dans leur stratégie d'investissement pour créer de la valeur.

UNE NÉGOCIATION SUR LE PARTAGE DES VALEURS

Dans leurs négociations, les représentants du personnel doivent eux aussi, être prudents, pour ne pas tomber dans le piège d'un seul partage de la valeur financière de l'entreprise. Dès lors que l'on sait que la valeur d'une entreprise ne repose pas uniquement sur sa performance financière, les accords d'intéressement devraient intégrer des objectifs

extra-financiers en ligne avec les actions menées ou qui devraient être menées par l'entreprise. Et ceci est d'autant plus vrai, lorsque l'on est dans une entreprise en situation de sous-performance financière, mais qui démontre sa durabilité par sa performance extra-financière qu'elle utilise pour se valoriser auprès de ses partenaires financiers.

L'EQUIPE DE METIS EXPERTISE MET SES VALEURS EN PRATIQUE



Nous, salariés de Metis Expertise, avons à cœur de donner encore davantage de sens à nos missions auprès des représentants du personnel.

Nous avons le plaisir et la fierté de vous annoncer que nous sommes désormais tous propriétaires de notre entreprise, pour déployer pleinement nos valeurs sociales, tant dans nos missions auprès des CSE et délégués syndicaux que dans notre fonctionnement interne.

Ensemble pour changer la donne

L'équipe Metis Expertise

Abdessabour, Céline, Christine, Claire, David, Delphine, Fouad (Capitaine), Frédérique, Julie, Karèle, Khalil, Maël, Marc, Marianne, Morgane, Ren, Sid, Yann.



Ensemble pour changer la donne



*Pas qu'un jour, mais pour toujours :
les droits des femmes !*



Des Activités Sociales et Culturelles (ASC) pour les TPE-PME

Les Activités Sociales et Culturelles (ASC) permettent de proposer au sein de l'entreprise des loisirs, des activités sociales et culturelles et des avantages salariés, mais seulement dans les entreprises de plus de 50 salariés le CSE dispose de deux budgets : un budget de fonctionnement et un budget consacré aux activités sociales et culturelles (ASC).

Or, les salariés des TPE-PME souhaitent bénéficier également de tels avantages et ces entreprises elles-mêmes ont besoin de repenser leur politique d'avantages pour attirer et fidéliser leurs salariés.

C'est pourquoi est née cette initiative, d'un accord de branche signé entre les partenaires sociaux le 22 décembre 2023, et pilotée par la CP TPME (Commission Paritaire des Très Petites et Petites et Moyennes Entreprises) de la branche Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil).

La FIECI est bien naturellement présente et active au sein du Groupe de travail mis en place pour l'occasion, et celui-ci a abouti à ce dispositif au 1^{er} octobre 2024, à disposition des entreprises de moins de 50 salariés et des entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du personnel (PV de carence), afin de proposer des avantages via un système mutualisé.

Pour cela, les entreprises - toutes les



entreprises du secteur SYNTEC-CINOV (100.000 TPE-PME/1.200.000 salariés), adhérentes ou non aux fédérations CINOV ou SYNTEC - peuvent se rendre sur le site de May, organisme sélectionné par la branche, et abonder une cagnotte au bénéfice de chacun de leurs salariés, en franchise d'impôts et de cotisations sociales dans les limites réglementaires.

Les salariés de ces entreprises pourront alors utiliser la somme disponible pour accéder à une offre d'ASC (tarifs préférentiels) ou pour

régler d'autres dépenses éligibles.

Les TPE peuvent ainsi offrir à leurs salariés un éventail d'activités sociales et culturelles dont la gestion administrative et financière est souple et simplifiée pour les chefs d'entreprise.

Les offres proposées sont variées, notamment :

- Loisirs : cinéma, théâtre, concerts, parcs d'attractions
- Vacances : séjours, voyages
- Sports : adhésion à des clubs sportifs, stages
- Culture : cours, ateliers
- Famille : aide aux devoirs, garde d'enfants
- Télétravail : loyer, matériel, énergie
- Alimentation : restaurants, courses alimentaires
- Mobilité : transport en commun, vélo

Nous vous invitons donc, si vous êtes concernés, à visiter le site dédié et à en parler à votre employeur : <https://betic.net/> ≈



Optimisez votre budget CSE : investissez dans la formation !

Saviez-vous que votre budget de fonctionnement du CSE ne se limite pas aux frais administratifs et à la gestion courante ?

Il peut également être un levier puissant pour développer vos compétences et celles de votre équipe grâce à la formation ! En tant qu'élu(e)s du CSE, vous avez une obligation légale de vous former, notamment sur le fonctionnement et les attributions du comité (5 jours de formation économique des élus).

Le CSE peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise ainsi qu'à la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent. Article L2315-61 Code du Travail... **Mais pourquoi s'arrêter là ?**

L'organisme de formation de la FIECI "**CURSUS Echanges et Formations**" vous propose des formations adaptées à vos besoins :

- **Droit du travail et relations sociales** : maîtrisez les enjeux pour mieux défendre les salariés.
- **Communication et négociation** : optimisez votre impact dans les échanges avec la direction.
- **Gestion des budgets et comptabilité du CSE** : sécurisez la gestion financière de votre instance.
- **Prévention des risques et qualité de vie au travail** : devenez un acteur clé du bien-être au travail.
- **Écologie et responsabilité sociale** : engagez le CSE dans une démarche RSE.
- **Intelligence artificielle et monde syndical** : explorez les opportunités et les défis de l'IA dans la défense des droits des salariés et l'optimisation des missions du CSE.
- **Formations à Dimension comportementales** :
 - ➔ Gestion des conflits
 - ➔ Communication interpersonnelle
 - ➔ Leadership et gestion d'équipe
 - ➔ Prise de parole en public
 - ➔ Prise en charge de la dimension psychologique du travail

Utiliser votre budget de fonctionnement pour la formation, c'est renforcer votre expertise, mieux accompagner les salariés et maximiser votre impact en tant qu'élu. Ne laissez pas cette opportunité passer !

Contactez-nous pour nous faire part de vos besoins. Nous vous proposerons un programme sur mesure !



Ensemble, faisons de votre mandat un succès !

Depuis janvier 2025, plus de 200 adhérents ont bénéficié des formations proposées par la FIECI, renforçant ainsi leurs compétences et leurs connaissances. Cependant, nous constatons qu'un grand nombre de nos élu(e)s n'ont pas encore profité des formations gratuites incluses dans leur adhésion et figurant sur notre calendrier des formations. N'oubliez pas que ces services sont à votre disposition !

Si vous avez d'autres demandes ou besoins, n'hésitez pas à nous contacter.

Les formations restantes pour le 1^{er} semestre

AVRIL		
M	2	09h30 - 12h30 en visio LES RÉGIMES DE RETRAITE "ACCOMPAGNER LES FUTURS RETRAITÉS"
J	3	10H00-12h00 ANTICIPER LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISES
V	4	OUVERTURE SUR LE SYNDICALISME (CFS)
L	7	09H30 - 12h30 en visio DÉTECTER ET AGIR SUR LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT
M	8	09H30 - 17h30 en présentiel ACCIDENT DU TRAVAIL, USURE PRO ET MALADIE PRO
J	10	09H30 - 17h30 en présentiel ÉLABORER UN AVIS DU CSE SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE
M	15	09H30 - 12h30 en format hybride DÉPLOIEMENT DES NORMES CSRD ET LES IMPACTS POUR LES ENTREPRISES
J	17	14H00 - 16H00 en visio INITIATION À LA NÉGOCIATION DES PAP
M	22	14H00 - 16H00 en visio COMMENT UTILISER LINKEDIN POUR SE DÉVELOPPER
J	24	09H30 - 17H30 en format hybride NÉGOCIER EFFICACEMENT EN ENTREPRISE : Focus sur le partage de la valeur ajoutée

MAI		
M	13	09H30 - 12H30 en format hybride ROLE ET FONCTIONNEMENT DES COMITÉS EUROPÉENS
J	15	10H00-12h00 en visio LES FONDAMENTAUX SANTÉ
J	22	09h30 -17h30 et 09h30 - 12h30 ENTRETIEN PRÉALABLE AU SEIN D'UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE
M	27	09H30 - 17H30 en présentiel MAÎTRISER LA GPEC ET LA GEPP-MM
V	30	09h30 - 12h30 en visio : ACTUALITÉ JURIDIQUE Date à définir : 09h30 - 12h30 en visio : MIEUX GÉRER LES BUDGETS DU CSE

JUIN		
M	3	09H30 - 12H30 en présentiel COMMENT FAIRE VIVRE LA COMMISSION CSSCT
J	5	10H00-12h00 en visio LES FONDAMENTAUX "PRÉVOYANCE"
V	6	14H00 - 16H00 en visio INITIATION À LA NÉGOCIATION DES PAP
M	10	09H30 - 17H30 en format Hybride LES PRÉROGATIVES ENVIRONNEMENTALES DU CSE
J	12	09H30 - 17H30 en présentiel NÉGOCIER LE TEMPS DE TRAVAIL, FOCUS SUR LA CONVENTION COLLECTIVE DES BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES
L	16	09h30 - 17h30 en présentiel DÉCRYPTER LES DONNÉES SOCIALES
M	17	14H00 - 16H00 en visio COMMENT UTILISER LINKEDIN POUR SE DÉVELOPPER
V	20	09h30 - 17h30 en présentiel COMMENT AMÉLIORER LES COMMUNICATIONS DU CSE

Quelques évènements auxquels nous étions présents



Présentation des résultats de la 7ème édition du baromètre Syndex/Ifop sur l'État du dialogue social en France & échanges sur les sujets au cœur du dialogue social en 2025.



"Décryptage d'un point sur le partage de la valeur", au sein de Natixis.



Cérémonie des vœux 2025 de la Fédération Syntec.



Colloque sur le thème : "Le Défenseur des droits et le juge", à la Cour de cassation, en présence de Claire Hédon, Défenseure des droits.

ÉPARGNE

Optez pour une épargne simple et responsable !



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

Nos solutions vous offrent de nombreux avantages :

- Une **gamme de solutions** complète.
- Un **cadre fiscal et social** favorable.
- Une **expertise et un savoir-faire** reconnus.
- Des **outils digitaux** pour simplifier les démarches.

Retrouvez toutes
nos solutions en
scannant ce QR code



malakoffhumanis.com



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

