



PRUD'HOMMES

**BARÈME
DES INDEMNITÉS**

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE - LA NÉGOCIATION SUR L'ENCADREMENT DE NOUVEAU SUR LES RAILS**
- P. 5** **RÉFORME DES RETRAITES : OÙ EN EST-ON ?**
- P. 6 & 7** **ENTRETIEN - « LA LOI MACRON ISSUE DES ORDONNANCES N'A PAS AMÉLIORÉ
LE FONCTIONNEMENT DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES, LOIN DE LÀ »**
- P. 8 À 13** **REGARDS EMPLOIS**
- P. 14 À 17** **REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL**
- P. 18** **TENDANCES**
- P. 19** **BULLES TWITTER**
- P. 20** **AGENDA**





Complémentaires santé : les syndicats obtiennent gain de cause

Face à la pression intersyndicale, le gouvernement a renoncé à déposer un amendement à la loi Pacte pour faciliter la résiliation des complémentaires santé. Dans un courrier commun adressé le 24 janvier à Agnès Buzyn, ministre de la santé, la CFE-CGC, la CFDT, la CGT, FO et la CFTC avaient réclamé le retrait de ce projet, alertant sur ses conséquences : augmentation des frais de gestion et des cotisations, baisse des garanties, suppression des actions de prévention, difficultés pour les personnes ou les entreprises à retrouver une couverture à un tarif raisonnable, portabilité des droits...

La négociation assurance chômage sur la corde raide

Après avoir annoncé qu'elles suspendaient leur participation à la négociation sur l'assurance chômage suite aux propos d'Emmanuel Macron réaffirmant sa volonté de réguler les contrats courts par la possible mise en place d'un dispositif de bonus-malus, le Medef et la CPME vont finalement se rasseoir à la table des négociations ! Débutée en novembre dernier, cette négociation entre partenaires sociaux, pour laquelle le gouvernement a demandé entre 3 et 3,9 milliards d'euros d'économies en trois ans, doit théoriquement prendre fin le 20 février.

Dialogue social : 75 % des représentants du personnel « inquiets » face au CSE

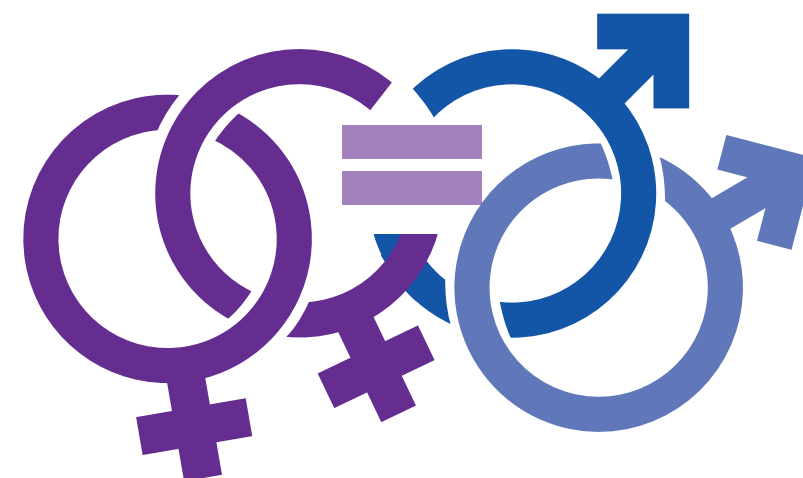
Selon une enquête Syndex-Ifop ([consultable ici](#)), 70 % des représentants du personnel sont « inquiets » sur leur capacité d'action avec le passage au comité social et économique (CSE). Quatre sur dix (41 %) « craignent un affaiblissement de leur poids face à celui de la direction » dans cette nouvelle instance dont la mise en place est obligatoire d'ici fin 2019 dans les entreprises de plus de 11 salariés. Les inquiétudes citées sont une diminution des moyens alloués (41 %) et du temps disponible pour accompagner les salariés et répondre à leurs questions (39 %), une moins bonne prise en compte des enjeux de santé au travail (33 %), une perte de proximité par rapport aux salariés (28 %) et un déficit d'expertise des représentants du personnel (22 %).

Industrie : la CFE-CGC réaffirme son soutien à la filière nucléaire française

La CFE-CGC a signé, le 28 janvier, le contrat stratégique de la filière nucléaire également paraphé par François de Rugy, ministre de la Transition écologique et solidaire, Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances, et Dominique Minière, président du Comité stratégique de la filière nucléaire (CSFN). Pour la CFE-CGC, « ce contrat donne des perspectives qui sont essentielles à l'avenir d'une filière industrielle forte de 220 000 emplois qualifiés et qui est au cœur d'une stratégie bas carbone française reposant sur une vision résolument industrielle. » Regroupant 2 600 entreprises, la filière nucléaire constitue ainsi la troisième filière industrielle française.

LE CHIFFRE

83 %



SOIT, SELON LE MINISTÈRE DU TRAVAIL, LA PROPORTION DE SALARIÉS CONCERNÉS PAR LA MISE EN PLACE, AU 1^{ER} MARS, DE L'INDEX SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE HOMMES-FEMMES DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 1 000 SALARIÉS.

EN DEÇÀ D'UNE NOTE GLOBALE DE 75 POINTS, LES ENTREPRISES RISQUENT UNE PÉNALITÉ FINANCIÈRE DANS UN DÉLAI DE TROIS ANS.



L'INFO MILITANTE

LA NÉGOCIATION SUR L'ENCADREMENT DE NOUVEAU SUR LES RAILS

Les partenaires sociaux ont repris la négociation nationale interprofessionnelle sur l'encadrement, à l'arrêt depuis près d'un an. Objectif : la nécessaire mise à jour des critères permettant de caractériser les populations cadres et assimilées.

Cette fois c'est la bonne ! Après de multiples soubresauts et ajournements imputables aux organisations patronales, très frileuses sur un dossier pourtant majeur dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises, la négociation entre partenaires sociaux sur l'encadrement, au point mort depuis mars 2018, a officiellement repris le 24 janvier. *« Il s'agit maintenant d'honorer l'engagement de l'accord de 2015 en menant la négociation à bien dans le périmètre et les termes convenus, à savoir définir les principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement, notamment technique et managérial »*, résume Gérard Mardiné, secrétaire national CFE-CGC et chef de file de la négociation.

Les salariés de l'encadrement sont la colonne vertébrale des entreprises

Le précédent accord sur l'encadrement datant de 1983, il s'avère nécessaire de le moderniser, l'accord auquel doivent parvenir les partenaires sociaux ayant vocation à couvrir plusieurs millions de salariés cadres et assimilés. *« Pour la CFE-CGC, les salariés de l'encadrement sont la colonne vertébrale de toutes les entreprises, rappelle Gérard Mardiné. Ils sont le pivot de leur efficacité et de leur performance par leur apport en compétences et en animation des collectifs de travail. Dans un contexte de désaffection croissante pour la prise de responsabilités, la reconnaissance des conditions d'exercice de leurs fonctions est donc indispensable, tant pour les entreprises que pour les salariés. »*

Un projet d'accord à l'initiative de la CFE-CGC, force de proposition

Syndicat de l'encadrement (cadres, agents de maîtrise, ingénieurs, techniciens...), la CFE-CGC a pris le lead de la négociation, transmettant

un projet d'accord avec de nombreuses propositions. Parmi lesquelles l'actualisation des dispositions applicables en matière de responsabilités particulières de l'encadrement managérial, d'information et de concertation au sein de l'entreprise, de formation et d'évolution professionnelle, de temps de travail, de mobilité géographique, de non-concurrence et de rémunération.

la CFE-CGC propose également que quatre catégories de salariés soient définies comme appartenant à l'encadrement afin de leur allouer des dispositions propres :

- les cadres supérieurs ;
- les cadres intermédiaires ;
- les agents de maîtrise et les techniciens supérieurs ;
- les agents de maîtrise et techniciens.

Autre enjeu de la négociation : pérenniser le bénéfice de la prévoyance spécifique au périmètre des ayant-droits actuels et couvrir efficacement les risques induits par un départ de plus en plus tardif à la retraite de ces salariés.

Un calendrier avec trois nouvelles séances de négociation

D'ores et déjà, trois séances de négociation ont été programmées entre partenaires sociaux. La prochaine, centrée sur la définition de l'encadrement, se tiendra le 5 mars. Les deux suivantes sont prévues le 29 mars et le 19 avril.



L'INFO MILITANTE

RÉFORME DES RETRAITES : OÙ EN EST-ON ?

Âge de départ, régime universel par points, pensions de réversion... Alors que la concertation sur la réforme voulue par le gouvernement a repris entre les partenaires sociaux et le haut-commissaire, Jean-Paul Delevoye, point d'étape sur les principales thématiques.

→ UN SYSTÈME UNIVERSEL PAR RÉPARTITION

Il s'agit, à partir de 2025, de passer des 42 régimes de retraites existants à un système universel de retraite par répartition qui concernera tous les actifs : salariés du privé, fonctionnaires, indépendants. Ce système par points sera financé par les cotisations des travailleurs du privé et du public jusqu'à 3 plafonds de la Sécurité sociale (environ 10 000 euros bruts de revenus mensuels). Le taux de cotisation - incluant la part salariale et la part patronale - a été fixé à 28 %, un niveau sensiblement équivalent à celui actuellement en vigueur pour les salariés du privé.

→ L'ÂGE DE DÉPART RESTE FIXÉ À 62 ANS

Le principe du maintien à 62 ans de l'âge légal à partir duquel on pourra liquider ses droits est acté. Il reste à déterminer certaines modalités, en particulier la prise en compte des carrières longues, de la pénibilité, des catégories actives et du handicap.

A noter : parmi diverses options mises sur la table, Jean-Paul Delevoye a proposé que les futurs retraités qui reculeraient leur départ à la retraite après 62 ans pourraient bénéficier d'un coefficient majorant sur leur pension, de 3 % à 5 % par année de travail supplémentaire.

→ QUEL AVENIR POUR LES PENSIONS DE RÉVERSION ?

Celles-ci ne seront pas supprimées et devraient garantir le niveau de vie des veuves et veufs après le décès du conjoint. « Pour la CFE-CGC, elle doit s'appliquer sans conditions de

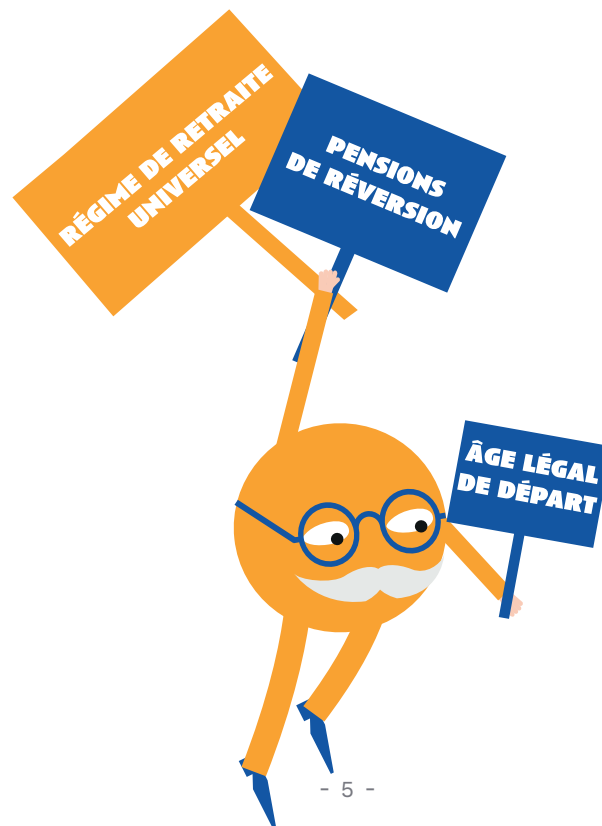
ressources, explique Serge Lavagna, secrétaire national CFE-CGC en charge de la protection sociale. *La pension de réversion versée au conjoint survivant doit lui permettre de maintenir le niveau de vie qu'avait le couple sans être, par exemple, obligé de déménager car elle ou il ne pourrait plus assumer les charges ».*

→ QUID DU NIVEAU DES PENSIONS ?

Difficile, à ce stade, de spéculer mais la vigilance est de mise, comme le résume Serge Lavagna : « Même si le gouvernement se défend de vouloir réaliser des économies, force est de constater que l'annonce, pour 2019 et 2020, de la désindexation des pensions par rapport au coût de la vie, est un mauvais signal envoyé ! Globalement, on voit bien que c'est sur les pensions de retraites que s'exercent les plus fortes pressions budgétaires. »

→ GOUVERNANCE, TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, RÉSERVES DE L'AGIRC-ARRCO : DE NOMBREUX SUJETS ENCORE EN SUSPENS

Outre la question du régime de cotisation adapté pour les travailleurs indépendants, se pose celle cruciale de la gouvernance et du pilotage du futur régime universel. « Le risque d'étatisation est grand : les partenaires sociaux ne doivent pas être relégués au simple rang de faire-valoir », rappelle Serge Lavagna. Autre enjeu majeur : le sort des réserves accumulées par certains régimes, en particulier l'Agirc-Arrco (retraite complémentaire), soit plusieurs dizaines de milliards d'euros qui sont le fruit des cotisations des salariés.





ENTRETIEN

GÉRARD BEHAR



MARC-ANTOINE MARCANTONI

« LA LOI MACRON ISSUE DES ORDONNANCES N'A PAS AMÉLIORÉ LE FONCTIONNEMENT DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES, LOIN DE LÀ »

Manque de moyens, complexité des affaires nouvelles, application du nouveau barème d'indemnités (ordonnances Macron) : les Prud'hommes sont en pleine évolution. Interview croisée avec Gérard Behar, conseiller prud'homal expert CFE-CGC, membre du Conseil supérieur de la prud'homie ; et avec Marc-Antoine Marcantoni, conseiller prud'homal, professeur de droit et responsable pédagogique de la formation des conseillers prudhommaux CFE-CGC.

Où en sont les réformes des conseils de prud'hommes (CPH) ?

Gérard Behar : Les réformes successives poursuivaient trois buts : faire des économies financières, réduire le temps de rendu des décisions et relancer l'emploi. On remarque qu'elles n'étaient pas dans la recherche d'un jugement de qualité, qu'elles se sont faites au détriment de l'aspect l'humain et que la relance de l'emploi n'est pas constatée.

La fusion des tribunaux d'instance et de grande instance au sein du tribunal judiciaire devait rassembler également les conseils de prud'hommes. Ce projet a été abandonné mais nous constatons que le corps des greffiers et des adjoints administratifs dédiés aux prud'hommes est en sous-effectif, et qu'aucun moyen d'y remédier n'est actuellement proposé.

Marc-Antoine Marcantoni : Je suis conseiller prud'homal à Nanterre (92). Le conseil de prud'hommes est obligé de fermer le greffe quatre jours sur cinq, faute de personnel. Les dépôts de requêtes se font donc soit uniquement le mardi soit de manière dématérialisée.

« S'il n'est pas prévu de fermer des conseils, certains ont réduit leur nombre d'audiences »

Il y a aujourd'hui 210 conseils de prud'hommes en France. Certains vont-ils fermer ?

G.B. : Il n'est pas prévu de fermer des conseils, mais certains ont réduit leur nombre d'audiences. D'une manière générale, la première loi de 2015 a visé à complexifier les demandes par l'apparition d'une requête motivée. Il a été créé un cerfa (formulaire administratif réglementé) de saisine du bureau de conciliation et d'orientation avec la présence obligatoire d'un exposé sommaire et des pièces dans le respect du contradictoire. Cela a eu pour effet un frein des saisines, en particulier pour les salariés qui se présentent seuls devant le juge.

M.-A. M. : J'ajoute que la seconde loi Macron issue des ordonnances n'a pas amélioré le fonctionnement des CPH, loin de là. Elle a instauré des dispositions qui ne font que complexifier et ajouter des délais supplémentaires pour les justiciables. La diminution du nombre des saisines, but non annoncé, est bien réelle. Était-ce une volonté cachée ?

Quelle est l'ampleur de cette baisse des saisines et peut-elle s'expliquer par d'autres raisons ?

G.B. : Il y a eu près de 120 000 saisines de prud'hommes l'année dernière en France contre 127 000 en 2017, 150 000 en 2016 et près de 190 000 si l'on remonte à 2014. Si le nombre des saisines a donc considérablement diminué, les affaires présentées sont devenues plus complexes à traiter.



Par ailleurs, les ruptures conventionnelles ne cessent d'augmenter et très peu sont contestées devant le juge du travail.

M.-A. M. : La libre circulation des travailleurs en Europe constitue l'exemple d'une nouvelle difficulté dans le règlement des litiges. Une personne peut être embauchée et payée en France pour travailler dans la filiale allemande d'un groupe suisse. Il y a sûrement beaucoup de salariés qui ne savent pas de quel droit national du travail ils ressortent.

Qu'en est-il du plafonnement des indemnités prud'homales, instauré en septembre 2017 ? Ces dernières semaines, plusieurs CPH ont jugé ce plafonnement contraire au droit international.

G.B. : Les affaires déposées après l'apparition du barème commencent à arriver devant nos conseils. Depuis la mi-décembre, cinq conseils se sont prononcés en écartant le barème de leur décision à Troyes, Amiens, Lyon, Le Mans et Grenoble. Il est trop tôt pour dire que cela fera jurisprudence : n'oublions pas que ce sont des décisions de première instance susceptibles d'appel, voire de cassation. Mais on peut s'attendre à d'autres contournements du barème.

M.-H. M. : Certains juges prud'homaux semblent avoir trouvé des motifs juridiques pour ne pas respecter ce barème. Dans les grandes lignes, trois approches semblent possibles pour passer outre : l'article 1780 du code civil qui dit que le juge est souverain ; l'article 10 de la convention 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui dit que la compensation accordée par le juge doit correspondre à la hauteur du préjudice et ne peut être bornée par les Etats, et que la décision appartient au juge ; l'article 24 de la charte des droits sociaux de l'Union européenne (UE), annexée au traité de Lisbonne, qui dit que c'est au juge d'estimer le préjudice. Dans la hiérarchie des normes, les accords internationaux sont au-dessus de la loi nationale. Il va donc y avoir du sport !

« Il faut s'attendre à d'autres contournements du barème des indemnités prud'homales »

UN GUIDE CFE-CGC DÉDIÉ AUX CONSEILLERS PRUD'HOMMES

La CFE-CGC a édité un ouvrage « Mon guide de conseiller prud'homal » (consultable et téléchargeable sur l'intranet confédéral) avec toutes les informations pratiques pour vous accompagner durant votre mandat au conseil des prud'hommes. Ce guide s'adresse à la fois aux nouveaux conseillers et à ceux et celles qui ont accepté de renouveler leur mandat.

Conséquence de ses excellents résultats dans les entreprises, rappelons que la CFE-CGC a vu le nombre de ses conseillers passer de 622 à 819, avec une présence à hauteur de 80 % pour la section encadrement. La CFE-CGC occupe ainsi plus de 43 % des sièges dans les sections encadrement, confortant sa place de leader.





MULTIPLICATION DES JUGEMENTS DE PRUD'HOMMES ÉCARTANT LE BARÈME DES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Ces dernières semaines, plusieurs conseils ont jugé le plafonnement des indemnités aux prud'hommes (Ordonnances Macron) contraires au droit international. Explications.

Le 13 décembre dernier, le conseil des prud'hommes de Troyes a décidé d'écarter l'application du barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse prévu par l'article L 1235-3 du Code du travail issu des ordonnances Macron du 22 septembre 2017.

Dans cette affaire, un cadre est licencié pour motif économique en même temps que son épouse, quelques mois après avoir vendu à son employeur une société qu'il détenait avec elle. Avant le licenciement, il a formé devant le conseil de prud'hommes une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail. Il soutient que des salaires ne lui ont pas été versés, et que l'employeur a fait preuve de déloyauté en le mettant au placard après la vente de son entreprise.

Des dispositions contraires à la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT)

Le salarié fait en outre valoir que le barème introduit par la réforme du Code du travail est contraire à la convention 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le licenciement. Le Conseil de prud'hommes décide, dans son jugement, de lui donner raison et prononce la résiliation du contrat de travail produisant ainsi les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le jugement retient également l'inconventionnalité du barème. Pour justifier leur décision, les juges relèvent que la Cour de cassation a considéré que la convention n°158 de l'OIT est directement applicable et a souligné la nécessité de garantir qu'il soit donné pleinement effet à ses dispositions.

Ainsi, l'article 10 de la convention précise que si les tribunaux arrivent à la

conclusion que le licenciement est injustifié, et [s'ils] n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible d'annuler le licenciement ou d'ordonner la réintégration, « ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée ».

Ces notions « d'indemnité adéquate » et de « réparation appropriée » apparaissent également à l'article 24 de la Charte sociale européenne dans le but de garantir « l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement ». Le conseil de prud'hommes rappelle que « le Conseil d'État a jugé que ces dispositions sont directement invocables devant lui ».

Les juges relèvent aussi que le Comité européen des droits sociaux (CEDS), chargé d'explicitier cette charte, s'est prononcé sur ces notions lors d'un contentieux au sujet du plafond de 24 mois prévu par la loi finlandaise⁽¹⁾. Le Comité considère que le plafonnement de l'indemnisation peut laisser subsister des situations dans lesquelles l'indemnisation accordée ne couvre pas le préjudice subi.

Un barème qui ne permet pas aux juges d'apprécier les situations individuelles des salariés

Les juges s'appuient sur cette analyse pour écarter le barème de l'article L. 1235-3 du Code du travail. En effet, ils considèrent que ce barème ne leur permet pas d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité, et de réparer de manière juste le préjudice subi.



De plus, les juges estiment que ce barème ne permet « pas d'être dissuasif pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié ». Il sécurise « davantage les fautifs que les victimes » et est donc « inéquitable ». Le conseil de prud'hommes en déduit que ce barème est in conventionnel en ce qu'il « viole la Charte sociale européenne et la Convention n° 158 de l'OIT ». Ce jugement n'est pas isolé puisque depuis d'autres conseil de prud'hommes ont suivi (Amiens, Angers...), écartant ce barème pour les mêmes raisons.

La CFE-CGC contre la barémisation obligatoire

Rappelons que la CFE-CGC s'est toujours opposée à cette barémisation obligatoire car la recherche permanente d'une plus grande sécurisation financière des entreprises ne peut se faire au détriment de la sécurité juridique des salariés. Avec un tel plafonnement, la garantie du respect des droits des salariés devient quantité négligeable.

⁽¹⁾ CEDS, 8 sept. 2016, n°106/2014, Finish Society Social Rights c/ Finlande



SECAFI
vous accompagne
pour entrer
dans l'ère du CSE.
Pour en savoir +

cse.secafi.com



- Faites la simulation de votre CSE de demain,
- Testez vos connaissances avec notre quiz,
- Découvrez nos formations Santé, Sécurité et Conditions de travail.



SECAFI
Groupe ALPHA



COMMENT GÉRER LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE ? LES MANAGERS EN PREMIÈRE LIGNE

Le fait religieux peut être une source de crispations dans les entreprises, impactant directement les managers, les encadrants et les représentants du personnel.

Comme managers ou dans leur mission de représentants du personnel, les adhérents CFE-CGC sont parfois confrontés à des demandes liées de près ou de loin à la question du fait religieux. Les études montrent que les encadrants sont en attente d'informations sur ce qu'il est possible de faire, ce qui doit être fait et ce qui ne doit pas être accepté. Trop souvent, les directions générales des entreprises renvoient la gestion de ces questions au seul manager sans lui donner l'accompagnement et le soutien nécessaire.

Pour la CFE-CGC, la question du fait religieux dans l'entreprise doit donc faire l'objet d'une réflexion. La confédération a ainsi mis en place un groupe de travail. Objectif : faire le point sur les références législatives et réglementaires, et proposer quelques repères méthodologiques.

Le droit fournit des principes et procédures sur la place de la religion en entreprise

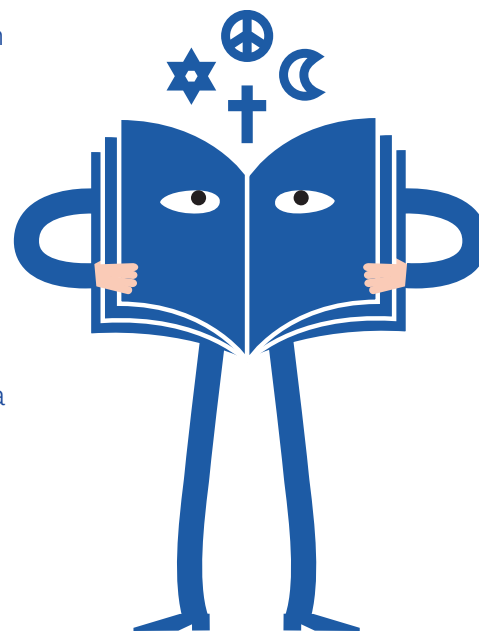
Bien entendu, le fruit de ce travail ne peut avoir l'ambition de répondre par avance à toutes les situations dans toutes les entreprises. Si le fait religieux en entreprise ne relevait que du droit positif, il suffirait de doter les services de ressources humaines et les délégués syndicaux d'un mode d'emploi détaillé et précis face à toutes les difficultés. En la matière, le droit fournit des principes et des procédures qui permettent aux acteurs - dont les entreprises, les managers et les représentants du personnel - de trouver une réponse à la question de la place de la religion dans l'entreprise.

Pour cela des repères sont nécessaires. Selon l'article 1er de la Constitution de 1958 « *la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale [...] Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances* ». Ainsi, le droit applicable en France reconnaît, comme composantes de la liberté de conscience, la liberté de croire et de pratiquer une religion. Au même titre que la liberté de ne pas croire, d'être athée ou agnostique, adepte de philosophie humaniste ou de changer de religion.

La liberté d'expression de l'appartenance religieuse peut être limitée par la loi

Si la liberté de croire ou non ne peut en rien être limitée, la liberté d'expression de son appartenance religieuse peut, elle, être limitée par la loi. Le Code du travail permet à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives au sein de l'entreprise si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir ou le bon fonctionnement de l'entreprise, et si elles sont proportionnées au but recherché.

Depuis la loi du 8 août 2016, dans les entreprises privées, le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux. Ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si ces restrictions sont proportionnées au but recherché (Code du travail, art. L. 1321-2-1).



Plusieurs jugements récents sont venus compléter ces conditions, malheureusement pas toujours de façon coordonnée ni concordante. Toutefois, quelques principes peuvent en être tirés. Pour être valide, la clause de neutralité inscrite dans un règlement intérieur doit :

- **être générale et indifférenciée.** Cela signifie qu'elle doit être non discriminatoire et cibler tous les types de conviction (pas uniquement les convictions religieuses) ;
- **être justifiée par un objectif légitime** (de même que les moyens utilisés pour atteindre cet objectif doivent être appropriés et strictement nécessaires) ;
- **ne concerner que les salariés en contact avec la clientèle de l'employeur.**

Quid du règlement intérieur ?

Le règlement intérieur constitue par nature un acte unilatéral de l'employeur. Toutefois, le fait d'introduire une clause limitant « la manifestation des convictions des salariés » doit être considéré comme l'opportunité d'ouvrir un dialogue sur cette question.

Rappelons que le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique (CSE ; art. L. 1321-4 al. 1). Si cet avis n'a pas de caractère contraignant, le non-respect de cette formalité rend le règlement intérieur inopposable aux salariés.

Ensuite, ce règlement doit être transmis - accompagné de l'éventuel avis des représentants du personnel - à l'inspecteur du travail au minimum un mois avant son entrée en vigueur, ce dernier pouvant ordonner le retrait des dispositions qui seraient contraires aux dispositions légales (Code du travail, art. L. 1322-1).

Pour finir, si le règlement intérieur ne doit pas obligatoirement être affiché dans les locaux de l'entreprise, il doit par tout moyen être porté à la connaissance des personnes ayant un accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche (Code du travail, art. R. 1321-1).



Ce qui est essentiel pour nous, c'est de profiter d'un service tout inclus.

Avec le service de Location Longue Durée Macif C'parti, on peut accéder à un large choix de véhicules neufs, avec ou sans apport. L'assurance et l'assistance sont incluses pendant toute la durée du contrat. Et en plus, on n'a plus besoin de s'inquiéter de l'entretien de la voiture !

Découvrez le service de Location Longue Durée Macif C'Parti en agence ou sur macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



L'offre Macif C'parti est réservée aux salariés Macif éligibles et sous réserve d'acceptation par LeasePlan. Les prestations sont accordées dans les conditions et limites des Conditions générales de location aux salariés Macif éligibles sur macif.fr.

LeasePlan France, SAS au capital de 34 040 000€ RCS Nanterre 315 606 477. Siège social : 274 avenue Napoléon Bonaparte 92562 Rosel-Malmaison Cedex.

Les garanties d'assurance (hors les garanties assurées par Macif) sont souscrites auprès de la SCAG, Société de courtage d'assurance groupe, SARL au capital de 200 000 euros. RCS Nanterre B 318 332 988. Intermédiaire Immatriculé à l'ORIAS sous le numéro 07027367 (www.orias.fr).

Les garanties Responsabilité civile, Défense et recours et Indemnité de retour anticipé pour cause de licenciement et mutation sont assurées par MACIF, MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE, Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79 000 Niort. Intermédiaire en opérations de banque et services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 130 05 670 (www.orias.fr).



UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE POUR L'APPRENTISSAGE

Financement, mécanisme de coût-contrat... La loi Avenir professionnel promulguée en septembre 2018 bouleverse l'apprentissage et le fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA).

Votée en septembre 2018, la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel impacte fortement l'apprentissage. En fusionnant - en apparence - la taxe d'apprentissage et la contribution formation, en rapprochant les conditions d'ouvertures des centres de formation d'apprentis (CFA) sur celles des organismes de formation, en alignant les conditions de travail des apprentis sur celles des salariés, en coconstruisant les certifications et titres entre les branches et l'Éducation nationale, l'apprentissage entre un peu plus dans le domaine de la formation continue.

Parmi les principales modifications figure le financement de l'apprentissage. Auparavant les CFA étaient financés par une multitude d'acteurs. Ils le sont dorénavant via France Compétences, une institution publique créée le 1^{er} janvier 2019, chargée du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. La philosophie change également, passant d'une logique de subvention d'établissement à une logique de financement au contrat. Les CFA sont donc fortement encouragés à accroître leur nombre d'élèves afin de maximiser les financements dont ils pourraient bénéficier.

Le calcul des coûts de contrats

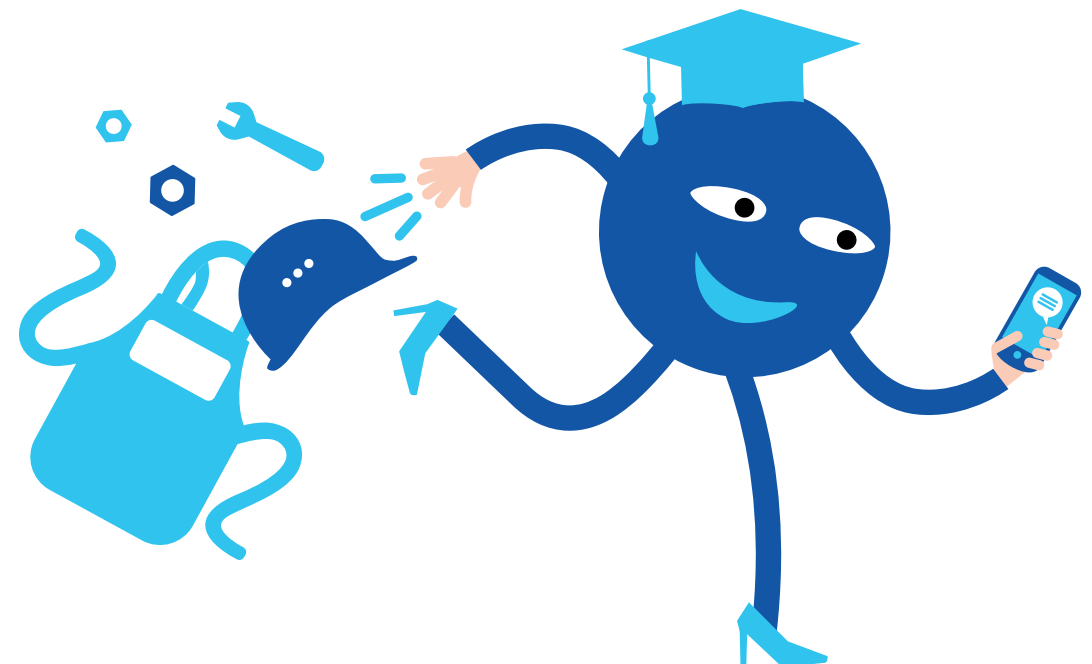
Le chantier le plus urgent est le calcul du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage, qui déterminera l'enveloppe destinée aux CFA pour le paiement de la formation. Les branches professionnelles, via leur Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), devaient déterminer, avant le 1^{er} février, ce niveau pour tous les diplômes ou titres relevant de son champ. Ces coûts doivent prendre en charge toute la formation, l'accompagnement et la démarche qualité.

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a mis à disposition des branches un kit pour proposer des coûts de contrats et harmoniser les coûts sur le territoire. Une formation peut connaître des écarts de 1 à 10 pour un même diplôme : si ces différences peuvent s'expliquer (localisation, établissements ou formations très spécialisés, niveau d'accompagnement...), le ministère veut progressivement tendre vers un prix unique pour une formation.

Les centres de formation d'apprentis (CFA) à la loupe

Au-delà de cet objectif, quel est le panorama actuel des CFA ? Le « CFA-type » propose 15 formations comptant chacune 13 élèves (chiffres médians). Il existe en France environ 2 800 diplômes préparés via l'apprentissage dans 971 établissements et 181 branches. Environ 80 % de ces diplômes concernent les niveaux supérieurs au baccalauréat. A noter : la majorité des diplômes préparés le sont dans un seul organisme. Ainsi, des universités et écoles préparent leur propre formation spécialisée et diversifient leur mode d'apprentissage.

Pour autant, les deux-tiers des apprentis préparent des diplômes de niveau baccalauréat ou inférieur. Parmi les 418 000 apprentis, près de 40 % préparent un CAP ou un BEP, et 20 % sont au niveau du Bac. 60 % des apprentis se concentrent donc sur 20 % des diplômes disponibles. Manifestement, la transformation n'est pas terminée : d'un côté l'offre est pléthorique pour une minorité des étudiants et, de l'autre, très restreinte pour une majorité. Dès lors, l'équilibre des comptes et l'attractivité des CFA détermineront l'offre de demain.





LA REQUALIFICATION DU CONTRAT COMMERCIAL D'UN CHAUFFEUR UBER EN CONTRAT DE TRAVAIL

La Cour d'appel de Paris vient de requalifier en contrat de travail les relations entre Uber et l'un de ses chauffeurs.

Dans un arrêt du 10 janvier 2019, la Cour d'appel de Paris, appliquant la technique du faisceau d'indices, constate l'existence d'un contrat de travail entre un chauffeur et Uber, la plateforme de VTC. Dans cette affaire, un chauffeur qui s'était inscrit sur la plateforme signe avec elle un contrat commercial de partenariat. Quelques mois plus tard, ce chauffeur a vu son compte définitivement désactivé.

Dans ces circonstances, le chauffeur saisit le conseil de prud'hommes de Paris pour contester cette rupture - qu'il assimile à un licenciement abusif - et voir requalifier sa relation en CDI. Dans un premier temps, le conseil de prud'hommes s'est estimé incompétent du fait que cette relation est une simple relation commerciale. Le chauffeur décide de faire appel de cette décision. La Cour d'appel lui donne raison en retenant plusieurs indices suffisants, selon les juges, pour caractériser un lien de subordination et ainsi requalifier la relation en contrat de travail.

Plusieurs caractéristiques d'un contrat de travail

Pour caractériser le contrat de travail, les juges retiennent que :

- Le chauffeur ne pouvait pas se constituer de clientèle propre puisqu'il lui était interdit pendant une course de prendre d'autres clients ;
- Les tarifs étaient fixés contractuellement au moyen des algorithmes de la plateforme ;
- Le chauffeur recevait des directives comportementales ;
- La plateforme contrôlait l'activité du chauffeur et se réservait le droit de désactiver le compte de celui-ci après trois refus de sollicitation ;
- Le chauffeur était géolocalisé en permanence ;
- Uber exerçait un pouvoir de sanction sur le chauffeur, pouvant aller jusqu'à l'exclusion.

Uber se pourvoit en cassation

Cette affaire est loin d'être finie puisque la société Uber a annoncé sa volonté de se pourvoir en cassation. Ce pourvoi sera l'occasion de voir si la Cour de cassation confirme son arrêt du 28 novembre 2018, dans lequel la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire français reconnaît l'existence d'un contrat de travail entre un coursier exerçant sous le statut de travailleur indépendant et une plateforme numérique.

Vers une charte sociale pour les travailleurs des plateformes ?

Face à cette jurisprudence, le gouvernement imagine la création d'une charte sociale qui, une fois adoptée par la plateforme, pourrait lui donner le bénéfice d'une présomption de non contrat de travail en contrepartie de droits permettant au travailleur d'obtenir une rémunération décente et de meilleures garanties sociales.

Pour la CFE-CGC, cette charte n'est pas une réponse à la hauteur des enjeux soulevés par cette « nouvelle » forme d'emploi. De plus, la création d'une charte ne pourra pas empêcher le juge de requalifier le contrat en contrat de travail.

Contacts

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

Eric Freyburger
Délégué national
eric.freyburger@cfecgc.fr

**Service Emploi, Formation
et Travail**
Franck Boissart
Aurélie Célia
Clément Delaunay



LES 20 ANS DE L'EURO : BILAN ET PERSPECTIVES

Lancée en janvier 1999, la monnaie unique, aujourd'hui commune à 19 États membres de l'Union européenne formant la zone euro, a connu des réussites indéniables. Tout en affichant certaines difficultés.

Voilà donc deux décennies que l'euro est officiellement notre monnaie nationale. Du passage à la monnaie unique à la crise des dettes souveraines, les étapes qui ont jalonné son existence n'ont pas été simples.

La naissance de l'euro et ses principes fondamentaux

Le 7 février 1992 est signé par les douze États membres de la communauté économique européenne (CEE) le traité de Maastricht qui permet l'achèvement de l'Union économique et monétaire (UEM). Ce traité, entré en vigueur le 1er novembre 1993, pose les bases de la création de la monnaie unique : l'euro.

Officialisé lors de ce traité, l'euro est mis en place en janvier 1999, se substituant ainsi aux monnaies nationales de 11 pays européens. La création d'une monnaie unique a permis à l'Union européenne de franchir un cap supplémentaire en tant que communauté de destin.

Selon la théorie des zones monétaires optimales, les pays souhaitant rentrer dans la zone euro sont considérés comme suffisamment homogènes. Le principe qui a justifié la monnaie unique montre qu'un espace économique au sein duquel des taux de changes sont fixes constitue le cadre optimal des ajustements macroéconomiques.

Les réussites de l'euro

En termes de stabilité monétaire, l'euro est incontestablement une réussite : l'inflation a été parfaitement maîtrisée, permettant de ne pas grever le pouvoir d'achat des ménages. Une monnaie stable, c'est une monnaie plus solide qui fluctue moins et qui permet aux entreprises exportatrices de réduire les incertitudes à l'international. Partager une monnaie unique a aussi permis de :

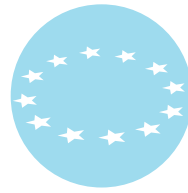
- supprimer le risque de change intra-européen ;
- baisser les coûts de transaction ;
- d'avoir des taux d'intérêt plus bas et moins volatils (sur le long terme) ;
- d'avoir des besoins de réserves de changes moins élevés.

L'euro est, en outre, un précieux atout sur le plan international : monnaie de réserve et deuxième monnaie mondiale pour les échanges commerciaux, elle occupe une place importante dans le commerce international, permettant d'attirer une part croissante de l'épargne mondiale.

L'euro face à la crise

Malgré ces réussites indéniables, l'euro s'est heurté à des problèmes de fond révélés lors de l'éclatement de la crise des subprimes. La crise financière de 2008 et la crise des dettes souveraines ont levé le voile sur les fragilités de la monnaie unique, notamment concernant la construction de la monnaie et la convergence des économies la composant.

Au regard de ceux de la FED (la banque centrale des États-Unis) et de la BoE (celle du Royaume-Uni), les statuts de la Banque centrale européenne (BCE) sont beaucoup plus contraignants. En effet, la BCE a pour objectif unique la lutte contre l'inflation (objectif de 2 %) alors que la plupart des autres banques centrales ont également comme objectif le soutien à la croissance économique. Lors de l'éclatement de la crise, certaines critiques se sont ainsi élevées pour dénoncer le manque de soutien à la croissance de la BCE. Une critique qui, au regard de la politique monétaire conduite sous l'égide de Mario Draghi (président de la BCE), est à relativiser.



En effet, la politique monétaire conduite par la BCE a été très expansionniste avec le maintien d'une politique des taux très bas et une politique d'achats d'actifs permettant de jouer sur les conditions financières de l'ensemble des économies de la zone euro (les taux très bas facilitent l'investissement et la consommation, et donc la demande intérieure). Néanmoins, du fait de sa construction, les limites de la BCE dans la mise en place d'instruments de politiques monétaires non conventionnels sont plus importantes que celles des autres banques centrales.

L'émergence de la crise des dettes a également fait ressurgir l'hétérogénéité de la zone euro. L'élargissement de la monnaie unique aux pays de l'Europe de l'Est a en effet posé un problème dans la mesure où le système productif et les normes sociales y sont très différents. Cette problématique s'est illustrée lors de la récession : les pays les plus faibles n'ont pas pu dévaluer leur monnaie afin de redonner un avantage de compétitivité-prix sur leurs produits à l'export. Sans pouvoir dévaluer, ces pays ont été contraints d'ajuster leur compétitivité à travers des politiques d'austérité et de baisses des salaires, avec de lourdes conséquences au plan social. La crise économique a ainsi révélé l'insuffisance des politiques de convergences.

L'absence de politiques économiques conjoncturelles communes

Enfin, si la politique monétaire se construit à l'échelle européenne, la politique budgétaire reste encore l'apanage des Etats membres de la zone euro. Or la crise des subprimes a validé qu'il était très important de combiner efficacement les politiques budgétaires et monétaires afin de permettre des politiques contracycliques. Aussi, et en dépit du Pacte de stabilité et de croissance (PSC) qui vise à ce que les politiques budgétaires soient un minimum coordonnées, il n'existe pas de politiques économiques conjoncturelles communes. En l'absence de budget commun, chaque état est libre de mener la politique budgétaire qu'il entend. Alors même que la politique menée par un état a des répercussions sur les autres pays !

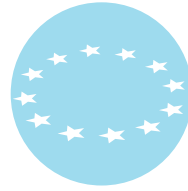
La nécessité d'une intégration plus politique

Cette situation, liée à des difficultés politiques, reste une difficulté intrinsèque du fonctionnement de l'euro. Elle empêche notamment de coordonner au mieux les deux politiques (monétaire et budgétaire), rendant moins efficace les solutions mises en place lors d'un retournement des cycles économiques. Ce manque de solidarité entre les Etats a été au cœur de la crise grecque et de la dette souveraine : c'est parce que les spéculateurs ont anticipé un soutien insuffisant des autres Etats à la Grèce qu'ils ont spéculé sur la dette souveraine de ce pays et contre l'euro...

L'accélération des politiques de convergence est donc essentielle. A cet égard, le parachèvement de l'union bancaire va dans le bon sens. Cependant, ces politiques ne sont pas suffisantes. Il est en effet nécessaire de renforcer l'intégration politique des états membres de la zone euro via notamment un budget commun (fédéralisme budgétaire) et des politiques sociales communes (emploi, revenus, protection sociale etc.). Cet engagement, lourd pour les Etats car renvoyant à des questions de souveraineté, est nécessaire pour préserver la monnaie unique européenne.

A ce titre, le départ du Royaume-Uni de l'UE constitue une opportunité pour l'euro puisque dorénavant, plus de 70 % des membres de l'UE sont dans la zone euro. Faisant ainsi de la monnaie unique un élément essentiel de la construction européenne.





QUEL AVENIR POUR LE TRAVAIL ? UN RAPPORT DE L'OIT ESQUISSE QUELQUES PISTES

**Formation tout au long de la vie, protection sociale universelle garantie, dialogue social...
Dans le cadre de son centenaire, l'Organisation internationale du travail formule des propositions.**

En cette année commémorant son centenaire, l'Organisation internationale du travail (OIT) a publié un rapport « *Travailler pour un avenir meilleur* ». Rédigé par un groupe d'experts, il s'inscrit dans le cadre des travaux et initiatives programmées tout au long de l'année par l'agence onusienne. Alors que des forces profondes modifient le monde du travail, il s'agit de limiter les effets négatifs de cette transformation. Cela passe par une refondation du pacte social au niveau mondial et par l'engagement de tous les acteurs - États, employeurs et organisations syndicales - à prendre leurs responsabilités au travers d'une seule méthode : le dialogue social.

Investir dans le potentiel humain, promouvoir un travail décent et durable

Proposant dix actions concrètes, le rapport de l'OIT aborde trois thèmes : la nécessité d'accroître l'investissement dans le potentiel humain, les institutions du travail et le travail décent et durable. Le rapport met l'accent sur le besoin de dépasser la simple notion de capital humain pour viser, plus largement, le progrès du niveau de vie. Les auteurs préconisent un droit universel à l'apprentissage tout au long de la vie pour acquérir, actualiser et perfectionner ses compétences. Il s'agit aussi d'investir davantage pour accompagner les individus durant les phases de transitions professionnelles ; de mettre en œuvre un programme de transformation assorti d'objectifs mesurables en matière d'égalité des genres ; et d'assurer une protection sociale universelle de la naissance à la vieillesse.

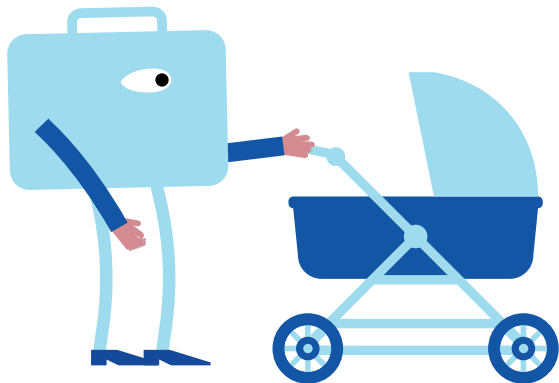
Concernant les institutions du travail, l'OIT prône un renforcement des réglementations et des contrats de travail, des conventions collectives et des systèmes d'inspection du travail. Le rapport propose d'établir une garantie universelle pour les travailleurs ; d'assurer la représentation collective des travailleurs et des employeurs dans le cadre du dialogue social en tant que bien public ; de mettre la technologie au service du travail décent.

L'OIT, conformément au Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies, préconise également la promotion des investissements dans des domaines clés (ex : l'économie rurale qui offre de nombreux emplois dans le monde). Autres propositions : la refonte des structures au profit de stratégies d'investissement à plus long terme des entreprises, et de nouveaux indicateurs de développement humain et de bien-être.

Une participation active de la CFE-CGC

La France a pris part à ces travaux de l'OIT, notamment Alain Supiot, professeur au Collège de France. La CFE-CGC a, elle aussi, largement nourri les réflexions avec des propositions rédigées par Catherine Houlmann (déléguée nationale) et intégrées dans un document tripartite (« Initiative OIT pour le centenaire ») remis à Guy Ryder, directeur général de l'OIT.

La CFE-CGC fait également partie de la « Task Force » du G7, présidée par la France depuis le 1^{er} janvier dernier. Cette task force travaille sur des propositions qui nourriront à la fois les événements du centenaire de l'OIT ainsi que les travaux de fond du G7 et du G20.



VERS UNE RÉVISION DE LA DIRECTIVE SUR LA CONCILIATION VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE

Le Parlement et le Conseil des ministres de l'Union européenne ont enfin trouvé un accord politique sur le texte de révision de la directive qui doit maintenant être adopté par la plénière du Parlement. L'objectif de cette révision est de permettre aux parents qui travaillent et aux aidants de mieux concilier vie privée et vie professionnelles, grâce à des nouveaux droits et à une nouvelle flexibilité dans l'aménagement du temps de travail.

La création d'un congé paternité

Parmi les nouveaux droits, la révision de la directive a créé un congé paternité d'une durée minimale de 10 jours pour le père ou le deuxième parent (si ce statut existe dans le droit national). La possibilité de prendre ce congé n'est pas soumise à un critère d'ancienneté, au contraire de la rémunération. En effet, le congé paternité sera rémunéré à hauteur de ce qui est prévu par la directive sur le congé de maternité pour les pères qui travaillent depuis six mois dans l'entreprise.

Concernant le congé parental, la révision a introduit un congé parental minimal de 4 mois (déjà prévu dans la précédente directive), dont 2 mois non transférables (un mois aujourd'hui) entre les parents - une des nouveautés majeures qui vise à encourager la prise des congés par les pères - avant les 12 ans de l'enfant (8 précédemment). Les parents devraient, pour en bénéficier, avoir une période d'ancienneté d'un an. Les négociateurs n'ont pas fixé de montant, mais la directive fera référence à un niveau « *suffisant pour encourager les parents à prendre le(dit) congé* ». La fixation de ce montant revient en tous cas aux Etats membres de l'UE.

Un congé pour les aidants

Autre nouveauté dans le texte en voie d'adoption : un congé pour les aidants de 5 jours/an mais pour lequel aucune rémunération n'a été introduite, et l'extension de toute forme de flexibilité dans l'aménagement du temps de travail (télétravail, temps partiel, horaires aménagés) qui pourront être accordées par l'employeur après examen de chaque cas spécifique.

Une fois que ce projet de directive sera définitivement adopté, les Etats membres auront trois ans pour transposer la directive en droit national.

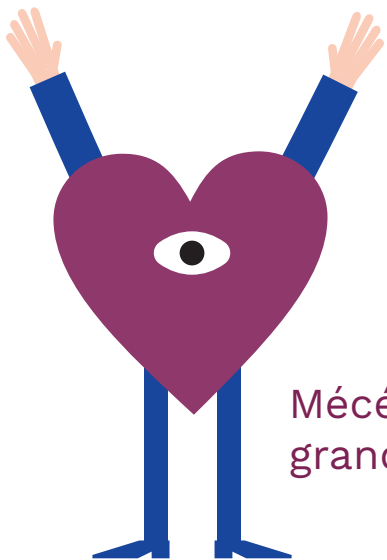
Contacts

Christophe Lefèvre
 Secrétaire national confédéral
 en charge du secteur Europe
 et international,
christophe.lefevre@cfecgc.fr

Anne-Catherine Cudennec
 Déléguée nationale
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

Catherine Houlmann
 Déléguée nationale
catherine.houlmann@cfecgc.fr

Service Europe et International
 Francesca Breuil
 Louis Delbos



Mécénat de compétences : une aspiration grandissante chez les salariés

Les salariés sont de plus en plus enclins à mêler vie professionnelle et engagement associatif selon le baromètre « *Mécénat de compétences* » réalisé par la Fondation SNCF et l'Ifop. Ainsi, 63 % des salariés (75 % des moins de 35 ans) estiment légitime que l'entreprise « *favorise l'engagement citoyen* ». Mieux : 7 salariés sur 10 sont « *prêts à s'engager solidairement sur leur temps de travail* ». Consistant à mettre à disposition des collaborateurs sur leur temps de travail pour réaliser des actions d'intérêt général, le dispositif est pratiqué par 24 000 entreprises selon l'Association pour le développement du mécénat industriel et commercial (Admical).

Pour les salariés, le mécénat de compétences présente un double effet positif, permettant de renforcer leur lien avec l'entreprise (65 %) et d'évoluer (57 %). L'étude confirme que chez les salariés rompus à la pratique, le mécénat de compétences est notamment un moyen d'acquérir de nouvelles compétences (64 %). Avec ce dispositif, « *les entreprises disposent d'un levier important pour resserrer leurs liens avec les salariés tout en leur offrant la possibilité de vivre des expériences humaines enrichissantes* », souligne l'étude.

Interrogés sur les conditions de réussite du mécénat de compétences pour garantir leur adhésion au dispositif et son efficacité, les salariés citent l'ouverture du dispositif à tous les salariés sans exception (81 %), l'incitation des managers à jouer le jeu (76 %), des missions bien choisies et bien cadrées (63 %), une démarche clairement expliquée (60 %) et l'accompagnement du salarié tout au long de la mission (55 %).



« Baromètre du mécénat de compétences : quand l'entreprise s'engage avec ses salariés », Fondation SNCF avec l'IFOP (16 janvier 2019)



TENDANCES

Un Français sur quatre a déjà été victime de discrimination au travail

Propos et comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au travail... En tenant compte de tous ces critères, une personne sur quatre déclare avoir déjà fait l'objet de propos ou de comportements stigmatisant dans l'environnement professionnel, selon une enquête du Défenseur des droits et de l'organisation internationale du travail (OIT) réalisée auprès de 3 551 actifs. La proportion est quasi identique pour les personnes exerçant dans le secteur public (27 %) ou privé (25 %).

Ces données masquent toutefois de fortes disparités selon les groupes sociaux interrogés dont certains sont particulièrement exposés aux comportements stigmatisants. Ainsi, les femmes de 18 à 44 ans perçues comme non-blanches sont 54 % à déclarer avoir déjà fait l'objet de tels propos et comportements, de même que 40 % des hommes homosexuels ou bisexuels. L'étude pointe également des attitudes hostiles qui ont tendance à se cumuler : 86 % des sondés rapportant un propos ou un comportement en lien avec un critère précédemment mentionné déclarent avoir également expérimenté une discrimination et/ou une forme de dévalorisation de son travail.

Face à ce constat, le Défenseur des droits (une autorité administrative indépendante chargée notamment de lutter contre les discriminations) « *recommande d'intégrer la lutte contre les propos et comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé à une démarche de prévention des risques professionnels* ». Et rappelle que les personnes peuvent saisir la justice ou le Défenseur des droits pour « *harcèlement discriminatoire* ».



« 11e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi », enquête du Défenseur des droits et de l'OIT (septembre 2018)





BULLES TWITTER



 **CFE-CGC** @CFECGC - 16 JANVIER 2019

A l'heure du **#GrandDébat**, notre ouvrage «**Quelle société pour demain ?**» (envoyé aux candidats à la présidentielle 2017) est + que jamais d'actualité. Notre diagnostic «**Réconcilier l'économie de marché avec l'intérêt général**» est juste. Nos propositions : <http://www.cfecgc.org/content/externals/docs.php?action=open&id=1841...>



 **CHALLENGES** @CHALLENGES - 24 JANVIER 2019

Rémunération: après «l'effet Macron», l'esprit «**gilets jaunes**» a-t-il contaminé les cadres? https://www.challenges.fr/entreprise/vie-de-bureau/salaire-l-esprit-gilets-jaunes-contamine-t-il-les-cadres_638541



 **BFM ECOCOMPTE** @BFM_ECO - 24 JANVIER 2019

Plus d'un patron de PME sur deux va verser une prime à ses salariés https://www.bfmtv.com/economie/plus-d-un-patron-de-pme-sur-deux-va-verser-une-prime-a-ses-salaries-1618822.html#utm_medium=Social&utm_source=Twitter&Echobox=1548325026...



 **SUD OUEST** @SUDOUEST - 26 JANVIER 2019

Qu'est-ce que le «flex office», la nouvelle organisation de travail qui dérouté les salariés ? <https://www.sudouest.fr/2019/01/26/qu-est-ce-que-le-flex-office-la-nouvelle-organisation-de-travail-qui-deroute-les-salaries-5767246-4688.php...>



AGENDA

MARDI

05/02

« Mutations des espaces de travail : quels impacts pour les salariés ? » : conférence-débat à Bordeaux organisé par la CFE-CGC Nouvelle-Aquitaine.

COURANT

FÉVRIER

Réunions de militants et d'adhérents CFE-CGC, au sein des unions territoriales, pour nourrir les positions de la CFE-CGC dans le cadre du grand débat national.

LUNDI

11/02

« Mise en place et fonctionnement des CSE » : réunion/petit déjeuner organisé au siège confédéral par l'union régionale CFE-CGC Ile-de-France.

MARDI

19/02

Conférence « Seniors et maintien dans l'emploi : un enjeu économique et humain » organisée à Paris (Bourse du travail) par l'URIF CFE-CGC et la Confédération.

DU

23/02 03/03

Salon de l'agriculture à Paris Expo (Porte de Versailles) avec la CFE-CGC (Hall 4, stand B070).

MARDI

05/03

Séance de négociation entre les partenaires sociaux sur la définition de l'encadrement.

JUSQU'AU

15/03

Grand débat national sur tout le territoire avec grands 4 thèmes : fiscalité et dépenses publiques ; organisation de l'État et services publics ; transition écologique ; démocratie et citoyenneté.

DU

19/03 21/03

Salon CE à la Porte de Versailles de Paris, le rendez-vous des élus de CE/CSE et des représentants du personnel.

CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 @CFECCG #cfecgc