

**JE SUIS
CHARLIE**

Lettre de la Fieci CFE-CGC - n° 22 - février 2015

≈ **édito**



Michel de La Force
Président de la FIECI

Ne craignons pas l'incertitude

Quelle nouvelle année... Pour exprimer des vœux positifs, il faut vraiment ces jours-ci faire preuve d'optimisme et d'imagination... Janvier a commencé de si odieuse façon. Certes, voir des millions de personnes se rassembler face à la haine, à la barbarie, nous a "un peu" rassurés. La volonté partagée de refuser la violence et la loi de la terreur invite à garder confiance. Mais soyons lucides. Sur cette question comme sur d'autres, la plus grande incertitude sur l'avenir de nos sociétés demeure.

"On mesure l'intelligence d'un individu à la quantité d'incertitudes qu'il est capable de supporter". Internet m'offre avec à propos cette belle citation du philosophe Emmanuel Kant. Ce qui vaut pour l'individu, vaut également me semble-t-il pour le corps social, pour un peuple, un pays, un continent.

Quand un pays sait se retrouver uni autour des principes essentiels, il doit probablement pouvoir relever les défis économiques et sociaux qui lui sont posés. Nous connaissons depuis 40 ans ces spirales infernales de croisances en panne, qui font augmenter le nombre des chômeurs, freinent la consommation, creusent les déficits, et qui faute de confiance, font régresser les investissements.

Aux supposées fragilités françaises, il importe d'oser des formules innovantes. C'est pourquoi nous refusons de dire, avant de les avoir examinées finement, que les dispositions de la prochaine loi économique seront néfastes ou contraires à l'intérêt général. Et nous n'applaudirons pas pour autant à l'aveuglette. Ce que nous savons, c'est "qu'il nous faut bouger les lignes".

Nous avons, toutes choses égales par ailleurs, connu à la fin de janvier un deuxième choc. Nous avons dit notre consternation face au jusqu'au-boutisme des représentants patronaux. Les propositions formulées par eux visent toutes à détruire le Code du Travail, ce qui ne sortira certes pas notre économie de l'ornière. L'alibi de la création d'emploi est un prétexte ! De fait, nous savons tous que les emplois créés sont majoritairement des CDD.

Échanger la perte de ce qui nous protège (un peu) contre de la précarité (notamment pour les plus jeunes d'entre nous) n'est pas un bon deal. Cet échec de la négociation sur la "modernisation du dialogue social" marque en réalité l'épuisement d'une méthode. Ce sont nos approches qu'il convient de réexaminer en profondeur, avec sérénité.

Mais gardons au moins une certitude ! Notre volonté d'agir et de négocier, sans surenchères, demeure intacte ; et nous continuerons d'avancer, sans craindre les incertitudes.

Belle et heureuse année à tous !

≈ **sommaire**

Chiffres	p. 2
Santé & Bien-être	p. 2-3
Formation	p. 4-5
Insertion	p. 6
Actualité juridique	p. 7
Adhérer à la FIECI.....	p. 8

97,7

C'est à fin 2014, la valeur du PIB de la zone Euro, pour une référence "Base 100" au 1^{er} trimestre 2008. Dans le même temps, le PIB des États-Unis s'est lui redressé à 108,4. L'économie américaine a retrouvé la croissance dès 2011, ce qui n'est toujours pas le cas dans notre zone. Inquiétant.

10

Ce précédent chiffre explique en grande partie celui de la baisse de l'Euro par rapport au dollar, durant l'année 2014 : 10 %, décrochage qui se poursuivra sans doute cette année. L'impact sur la croissance de cette baisse de l'Euro porterait 0,5 point de croissance sur la zone pour l'année, mais comporterait d'autres dangers, comme celui de la déflation. Préoccupant.

Entre 11 et 15

... C'est en pourcentage, selon une récente étude conduite par la CFE-CGC, la baisse du pouvoir d'achat des cadres depuis l'année 2009. Stagnation des salaires, embauches à salaires moindres, baisses ou gels généralisés des primes ou bonus, s'ajoutent aux augmentations de taxes, impôts, et dépenses contraintes, que connaît chacun de nous. Alarmant.

2.337

En milliards de dollars, le marché mondial de l'informatique en 2015. Forrester annonce déjà 2 483 milliards pour l'année suivante. Les logiciels représenteraient 677 milliards de dollars en 2016, (+ 9,2 % par rapport à 2015) ; et l'équipement informatique devrait représenter en 2016, 412 milliards de dollars (soit + 5 % sur un an). Pour la France, on estime pour 2015 la hausse du marché IT à 4,3 %. Encourageant.

2.961.000

Le nombre de CDI signés en 2014 pour l'année entière, selon les données publiées par l'Acoss (la banque des Urssaf), citées par le quotidien Les Échos. Soit le plus faible total depuis 2009, année de l'entrée en crise... 722.000 CDI ont été signés au quatrième trimestre 2014. En recul pour le quatrième trimestre de l'année. La précarité va croissant.

1.140

C'est en milliards d'Euros, le plan de rachat de dette publique et privée lancé par la Banque centrale européenne. À raison de 60 milliards par mois, de mars 2015 à septembre 2016, l'objectif est évidemment de relancer la croissance. Percutant ?

Mieux concilier nos temps de vie

Comme promis à l'automne, voici le troisième et dernier volet de présentation des résultats de l'enquête annuelle en entreprise, conduite par notre partenaire Malakoff Médéric.

Depuis la crise de 2009, on constate une hausse importante du nombre de salariés affirmant connaître de réelles difficultés à concilier travail et autres engagements (personnels, familiaux). Ils étaient 27 % en 2009 ; ils sont 31 % en 2013, après un pic à 34 % en 2011. Et à l'évidence cette hausse est défavorable à tous, entreprises, salariés... et clients.

CONSTAT : DES PRÉOCCUPATIONS PERSONNELLES PLUS COMPLEXES

Par temps de crise, les inquiétudes et préoccupations progressent, c'est une évidence. Elles impactent toutes les sphères de la vie, professionnelle, personnelle, familiale. Environ un salarié sur trois se fait du souci pour l'un de ses proches, et 37 % déclarent avoir des soucis personnels. On constate des différences selon le genre, le statut social, mais globalement, nul n'échappe à cette élévation de l'inquiétude.

L'isolement, qui souvent va de pair avec la capacité à concilier vie professionnelle et vie privée, devient facteur aggravant.

50% des salariés qui se sentent isolés rencontrent des problèmes pour concilier les deux sphères ; seulement 26 % chez ceux qui échappent au facteur isolement.

De même, prendre en charge une personne dépendante est une contrainte en augmentation

15% des salariés disent s'occuper régulièrement d'un ou plusieurs membres de leur famille dépendants ou malades.

C'est 6 % de plus qu'en 2010. Et pour 8 % de la population interrogée, les personnes dépendantes ou malades prises en charge habitent chez eux : deux fois plus qu'en 2010.

POROSITÉ PLUS GRANDE ENTRE SPHÈRES PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

L'augmentation des salariés déclarant travailler de plus en plus chez eux, en dehors des horaires de travail, est patente ; et naturellement facilitée par la généralisation des outils numériques et de mobilité. 24 % des salariés, 34 % des cadres, se déclarent clairement concernés, et l'on conçoit aisément que cela fragilise les équilibres de vie.

Cette perception d'une perte d'équilibre grandit quand les préoccupations professionnelles déteignent sur la sphère personnelle. La perception d'équilibre se dégrade plus facilement quand l'intégration dans l'entreprise, les relations avec son équipe ou son supérieur, sont insatisfaisantes. Ainsi, seuls 29 % des salariés qui se sentent bien intégrés expriment des difficultés à concilier les deux sphères ; contre 46 % des salariés ne se sentant pas bien intégrés.

TRANSPORTS : UN POIDS BIEN LOURD !

34 % des salariés mettent une heure ou plus pour se rendre à leur travail, ET pour en revenir. 23 % jugent par ailleurs difficiles leurs conditions de trajets, et les deux jugements peuvent évidemment se combiner. Les difficultés exprimées sont plus importantes chez les cadres (45 % mettent plus d'une heure, et 29 % rencontrent des difficultés). Il touche également davantage les salariés des grosses entreprises.

Votre temps de transport lieu de travail-domicile (aller-retour) est :	2009	2010	2011	2012	2013
Inférieur à une heure par jour	69	68	66	67	65
Entre 1 et 2 heures par jour	24	24	26	25	26
Entre 2 et 3 heures par jour	5	5	6	6	6
Plus de 3 heures par jour	2	2	2	2	2
Total une heure ou plus	31	32	34	33	34

Par ailleurs, le transport effectué en voiture ou deux-roues augmente bien sûr les risques en terme de sécurité. Ce risque routier quotidien touche 74 % des salariés qui se rendent la plupart du temps au travail en voiture, et 9 % des salariés qui s'y rendent en deux roues (motorisées ou non).

Paroles d'expert

Pour fidéliser convenablement les personnels, les entreprises devront dans les années qui viennent encourager, faciliter la conciliation entre temps de vie professionnelle et vie familiale ou personnelle.

En effet, la génération montante aspire, plus encore que les précédentes, à trouver durablement ce juste équilibre. Et l'attente s'exprime également, qu'on soit femme ou homme.

Plusieurs pistes concrètes d'action existent.

Parmi elles, le congé de paternité sans perte de salaire, pour les hommes souhaitant concilier vie professionnelle et vie familiale à l'arrivée d'un enfant. Autre piste : ne pas pénaliser les salariés choisissant de travailler à temps partiel, tant en termes d'objectifs, de salaires, de formation et de carrière.

Martine Keryer
Secrétaire nationale CFE-CGC
Secteur santé au travail, handicap



CONSEQUENCES : STRESS ET ABSENTÉISME

Les relations entre difficulté à concilier ses temps de vie et stress, problèmes de sommeil, et recours aux arrêts maladie, sont évidemment très corrélées. Le tableau montre bien que difficultés de conciliation et sentiments de stress vont de pair...

Avez-vous des difficultés à concilier votre travail avec vos engagements personnels ?	Oui	Non	Moyenne nationale
Ne pense pas dormir suffisamment	63 %	45 %	51 %
S'est senti stressé au cours des 2 dernières semaines	65 %	35 %	45 %
S'est senti dynamique au cours des 2 dernières semaines	55 %	67 %	63 %
S'est senti calme et détendu au cours des 2 dernières semaines	32 %	54 %	47 %

On note également que 37 % des salariés qui se disent en difficulté sur la conciliation vie privé/vie professionnelle "auraient bien envie de prendre un arrêt maladie, bien qu'ils ne soient pas malades" (contre 17 % pour les autres). À l'évidence, souffrir au travail n'est non seulement pas l'indice qu'on travaille "bien", mais augmente tout à la fois le gaspillage de temps, d'énergie, entraînant baisse de productivité, cohérence du travail des équipes, sans parler des impacts sur les comptes de la nation...

Alors ? Alors il convient de s'emparer réellement de ces questions de bien être et de santé, et de les regarder de façon positive : tout le monde y gagne au bout du compte. Les responsables d'entreprises doivent s'en convaincre. Pour ce qui les concerne, les cadres syndicalistes y voient déjà un levier d'efficacité accrue. Les cadres ne demandent pas "le Club-Med" ! Ils pensent simplement que : travailler mieux, c'est mieux travailler... Un slogan simple comme bonjour, finalement. ≈

Bon à savoir

Pour, Malakoff Médéric propose des solutions concrètes et efficaces pour faciliter le quotidien des salariés, prendre soin des collaborateurs. "**Bien-être à la carte**" est une des réponses innovantes, qui permet à l'entreprise d'accompagner ses salariés dans leur sphère personnelle, sur le principe d'une conciergerie. Après une étude des besoins de l'entreprise, elle propose de véritables solutions d'amélioration de la qualité de vie des collaborateurs : conciergerie physique, conciergerie connectée, solutions d'accompagnement de la politique RH de l'entreprise. La présence d'un concierge, une plate-forme téléphonique, un portail de services Web ainsi qu'une application iPhone existent déjà. Pour en savoir plus : www.bienetrealacarte.com

Réformer l'apprentissage... Mais comment ?

Un rapport du Conseil d'Analyse Économique (CAE) examine l'état actuel de la filière de formation "Apprentissage". Si les constats ont des chances d'être partagés, les solutions proposées ne déclenchent guère l'enthousiasme des acteurs et décideurs.



Pierre Cahuc et Marc Ferracci sont deux éminents économistes, qui ont dans leur rapport reçu aide et soutien de Jean Tirole, Prix Nobel à l'automne dernier. Leur équipe a examiné en profondeur notre système de formation en alternance, pour trouver des pistes permettant de le mettre mieux qu'actuellement, "au service de l'emploi". Car au plan du simple constat, on doit être interpellé : dans des pays tels que l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche ou la Suisse, l'apprentissage joue, disent-ils en introduction, un rôle clé pour insérer les jeunes, peu ou pas diplômés, dans l'emploi. Ce n'est pas le cas en France. Pas autant qu'il le faudrait.

Augmentation en trompe l'œil

Certes les effectifs d'apprentis ont crû : de 211.000 en 1992, on est passé à 405.000 en 2013. Mais en réalité l'expansion a essentiellement concerné des jeunes déjà diplômés, notamment ceux du supérieur. On peut en effet, (on l'oublie encore trop souvent), préparer des diplômes allant jusqu'à Bac +5 et plus (*) par l'alternance. La proportion des apprentis sans diplôme préalable a chuté de 60 % à seulement 35 %, entre 1992 et 2010. Or, on sait que le chômage des jeunes frappe plus violemment et plus du-

blement les non diplômés. Précisément ceux pour qui l'apprentissage serait, sur le papier, le plus utile en termes d'insertion professionnelle, jugent les rapporteurs. L'apprentissage souffre aux niveaux de formation les plus modestes (CAP, BEP, voire Bac Pro) d'un réel déficit d'image. Pour les enseignants, les familles, voire certains acteurs de l'orientation, il est rarement perçu comme une solution positive. Le décalage entre les besoins des entreprises et des branches professionnelles, et ce qu'on enseigne au CFA, serait par ailleurs patent. Le rapport estime que la place accordée aux matières générales constituerait, pour beaucoup d'apprentis, un facteur de découragement, conduisant à de multiples abandons ; le néologisme "Décrocheur", est désormais présent sur toutes les lèvres, au sein du système éducatif. En somme le système actuel ne satisferait ni le maître d'apprentissage, artisan ou entreprise, ni le jeune en quête d'insertion. Cela s'atténuerait avec l'élévation du niveau de formation, mais dans un contexte par définition moins difficile.

A revoir en profondeur

C'est à partir de ce constat que le rapport "préconise une réforme en profondeur des formations en alternance, pour

les rendre plus attrayantes à la fois pour les jeunes et pour les entreprises". Cela passerait d'abord par "une modification de la gouvernance de l'ensemble du système". Une instance nationale, composée de représentants des branches professionnelles, des ministères du Travail et de l'Éducation nationale, déciderait des orientations générales. Des agences de certification seraient responsables du contrôle de qualité et de mise en œuvre des formations subventionnées, et les régions du versement des subventions. Dans ce système, apprentissage et contrat de professionnalisation seraient unifiés ainsi que le financement et la collecte. Les moyens publics seraient concentrés sur l'apprentissage et le pré-apprentissage des jeunes peu qualifiés. La part des matières générales dans ces diplômes y serait diminuée, et le tutorat des apprentis encouragé. Le financement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche passerait par d'autres canaux que la taxe d'apprentissage, dans le cadre d'une réforme plus globale des modes de financement de ces établissements.

Un accueil plutôt réservé

Sur ce dernier point, Geneviève Fioraso, secrétaire d'État en charge de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, a déjà exprimé ses vives réticences. Considérant que l'alternance, et le développement du statut "d'étudiant entrepreneur", favorisent une bonne insertion, elle réfute jusque là l'idée de concentrer les aides en direction des diplômés dits de Catégorie IV et V (inférieurs au bac). Par ailleurs, la Fnadir, fédération des directeurs de CFA, craint que les propositions de ce rapport reviennent à privilégier le court terme, à réduire l'apprentissage à des dispositifs aux seules mains des entreprises. Elles contestent dans cette logique la proposition de restreindre l'accès aux matières dites générales, et craignent de voir le dispositif sortir du cadre de l'éducation

(suite page 5)

(*) www.lapprenti.com/html/apprenti/diplomes.asp

nationale. Pour cette fédération, il faudrait davantage revoir les dispositifs d'accompagnement pédagogique, pour rapprocher l'apport des enseignements et les attentes des professionnels.

On le voit, s'il y a urgence à préparer des adultes en devenir à trouver un travail, exercer un métier, il s'agit tout autant d'accompagner "le futur citoyen en développant des capacités d'autonomie, de développement des compétences par l'expérience". Et lorsque l'actualité vient par exemple souligner la perte de repères

"citoyens" constatée dans de nombreux établissements professionnels, qui pourrait sérieusement affirmer qu'il ne suffit plus que d'apprendre la seule technique ?

Des points d'accord

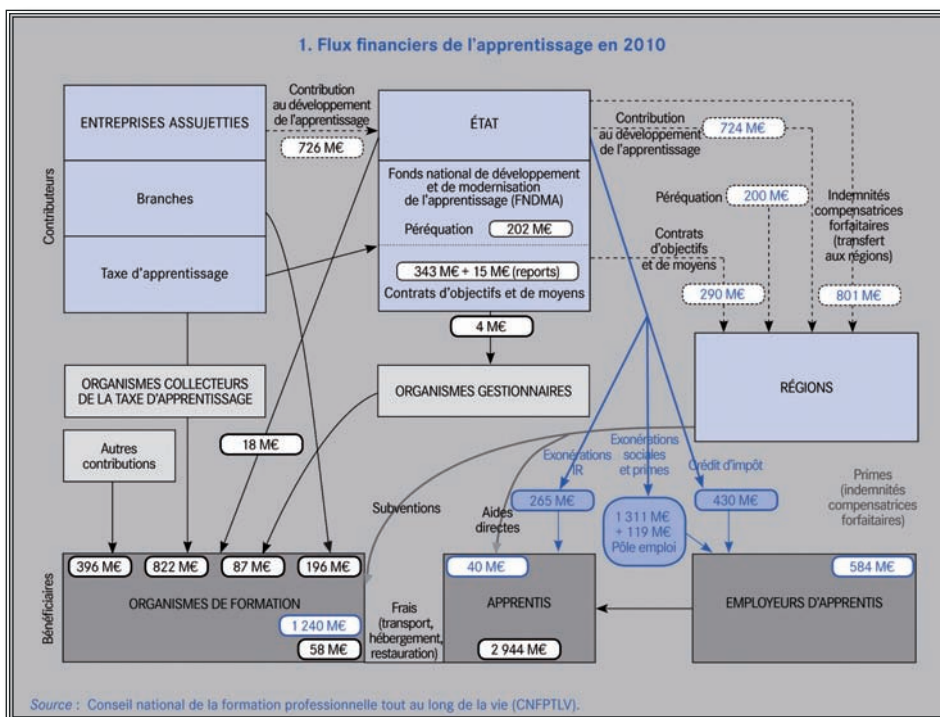
Sur les principes de financements, indépendamment de savoir quels en seraient les bénéficiaires et en quelles proportions, la nécessité de réorganiser la taxe d'apprentissage vers l'apprentissage, la réforme du mode de calcul des rému-

nération des apprentis, le transfert des moyens dédiés aux emplois d'avenir vers l'apprentissage, permettent de dégager des convergences entre le rapport et les représentants des CFA. Mais les graphiques proposés dans le rapport illustrent assez bien la complexité du système actuel... ≈

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)

Créé et mis en œuvre par les partenaires sociaux de la Branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'événement, le CQP atteste officiellement qu'une personne possède les savoirs, les savoir-faire et les capacités à exercer des activités professionnelles.

- Il peut être obtenu en alternance dans le cadre :
- d'un contrat de professionnalisation
 - de la période de professionnalisation
 - d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
 - de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle ou Collective
 - ou du Compte Personnel de Formation (informations à venir)



≈ formation

Nouvelle aide, soumise à conditions

Un nouvel article L. 6243-1-1 a été inséré dans le code du travail par la Loi de finances 2015. Il prévoit le versement par les régions d'une aide d'au moins 1 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un apprenti (premier, ou supplémentaire).

Mais plusieurs conditions doivent être remplies pour en bénéficier. L'entreprise doit remplir l'une des deux conditions suivantes :

- ne pas avoir, à la date de conclusion

du contrat d'apprentissage, employé d'apprentis dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente ;

- ou, si elle emploie déjà un ou plusieurs apprentis, que le recrutement du nouvel apprenti porte le nombre de ceux-ci au-delà de celui recensé au 1^{er} janvier de l'année en cours.

L'aide est ouverte pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} juillet 2014. Elle est cumulable avec la prime

forfaitaire attribuée aux entreprises de moins de 11 salariés.

À compter du 1^{er} juillet 2015, une condition supplémentaire devra être remplie par l'entreprise souhaitant en bénéficier. Elle devra relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance (engagements qualitatifs et quantitatifs en matière de développement de l'apprentissage, notamment des objectifs chiffrés en matière d'embauche d'apprentis). ≈

L'APEC performe avec les jeunes diplômés

Depuis l'Accord National Interprofessionnel du 7 avril 2011, l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) s'est engagée à intervenir dans une dynamique de "Plan Jeunes". Les résultats sont plus qu'encourageants.

50.300 jeunes diplômés ont bénéficié des conseils des consultants de l'Apec dans le cadre d'un accompagnement spécifique, et le nombre est en ligne avec l'objectif fixé par les partenaires sociaux. L'intéressant est que 75 % d'entre eux sont en poste, un an après le démarrage de cet accompagnement mis en place dans le cadre du Plan jeunes. Ce pourcentage significatif démontre l'efficacité de l'Apec pour accueillir ces chercheurs de premier emploi. Il contribue clairement à "sécuriser les parcours professionnels". Après 10.000 jeunes en 2012 ce sont 20.000 qui ont été reçus durant les deux années 2013 et 2014. Aide à l'écriture du CV, entretiens individuels de motivation, conseils pratiques pour affronter le sas de l'entretien d'embauche, l'accom-



pagnement alterne les séances individuels et les ateliers, et favorise la mise en relation avec les entreprises. 90% de ces jeunes ayant été guidés dans leurs démarches pour décrocher leur premier emploi sont satisfaits du service, dont ils ont du reste bénéficié gratuitement. Et la

démarche est efficace, puis 7 sur 10 sont soit en CDI soit en CDD de 6 mois et plus. Près de 6 sur 10 ont le statut cadre. ≈

Qu'est-ce que l'APEC ?

Acteur du marché de l'emploi des cadres, l'Apec se définit comme une association administrée par les partenaires sociaux. Elle accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel, ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur, pour anticiper et préparer leur insertion professionnelle. Mais elle informe aussi et conseille les entreprises, pour optimiser leurs recrutements et la gestion des compétences. 39 000 entreprises et 800.000 cadres et jeunes utilisent les services de l'Apec via apec.fr, ainsi que les 47 centres implantés dans toute la France. L'APEC compte plus de 900 collaborateurs, dont plus de 500 consultants.

Émotion, indignation, espérance

La CFE-CGC était naturellement présente, samedi 10 et dimanche 11 janvier, au sein des marches silencieuses de Paris, et de celles en régions. Avec tous nos concitoyens, nous avons exprimé notre



émotion et notre indignation, après l'attaque terroriste perpétrée contre le journal Charlie Hebdo, et la prise d'otages également meurtrière au supermarché casher de la Porte de Vincennes. Comme nous devons le faire face à tous les actes de violence et d'intolérance, nous avons exprimé notre solidarité aux membres des forces de l'ordre, également victimes. Toutes nos

pensées sont allées aux dix-sept victimes ainsi qu'à leurs proches. Espérons ne jamais avoir à revivre d'aussi terribles moments.

PASSERELLES CADRES

édité par la FIECI CFE-CGC

N°22 février 2015

N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329

Directeur de la publication : Michel de La Force

Rédacteur en chef : Hervé Resse

Maquette : Joël Couturier (Parlons Social)

Rédaction : Hervé Resse, Marie Becaert,

Michel de La Force

Impression : ITF Imprimerie, ZA Route de Tours, 72230 MULSANNE

FIECI CFE-CGC

Fédération Nationale de l'Encadrement des ESN, Études, Conseil et Ingénierie, Formation

35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris

Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22

cfecgc@fieci-cgc.com - www.fieci-cgc.org

Retrouvez la FIECI sur les réseaux sociaux



twitter.com/fieci



facebook.com/fieci.cfecgc



linkedin.com/in/fieci



viadeo.com/fr/profile/fieci.cfe-cgc



Représentant du personnel et lieu de travail

Une décision du Conseil d'Etat du 23 décembre 2014, passée plutôt inaperçue dans les veilles juridiques, risque de provoquer un coup de tonnerre pour les salariés investis de fonctions représentatives.

Jusqu'à présent, il existait un régime uniforme pour les salariés protégés : un simple changement des conditions de travail, tout comme une modification de leur contrat de travail, ne pouvaient leur être imposés sans leur accord exprès. Or avec cette décision du Conseil d'Etat, en l'absence de mention contractuelle du lieu de travail d'un salarié, la modification de ce lieu de travail constitue un simple changement des conditions de travail, dont le refus par le salarié est susceptible de caractériser une faute de nature à justifier son licenciement, lorsque le nouveau lieu de travail demeure à l'intérieur d'un même secteur géographique. En revanche, sous

réserve de la mention au contrat de travail d'une clause de mobilité, tout déplacement du lieu de travail dans un secteur géographique différent du secteur initial constitue une modification du contrat de travail.

Autrement dit, un changement de lieu de travail dans le même secteur géographique peut s'imposer pour le salarié protégé, et son refus est susceptible de constituer une faute de nature à justifier le licenciement.

Le Conseil d'Etat en profite pour définir la notion de "secteur géographique" : il s'apprécie eu égard à la nature de l'emploi de l'intéressé, de façon objective, en



fonction de la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail ainsi que des moyens de transports disponibles. Cette notion n'est donc même pas uniforme, selon les salariés d'une même entreprise...

À suivre, les prochains arrêts de la Cour de cassation, pour savoir si elle s'approprie aussi cette jurisprudence. ≈

Source : Décision du Conseil d'État n°364616

Le CDD de projet est désormais pérennisé

Expérimenté depuis 2008, le CDD à objet défini, dit aussi "CDD de projet", est consacré par la loi de simplification de la vie des entreprises du 20 décembre 2014.

Rappelons le contexte. Le Code du travail permet de recourir aux contrats à durée déterminée dans certaines situations : remplacement d'un salarié, accroissement temporaire d'activité, emploi saisonnier, etc. Ajoutant un motif de recours à cette liste, la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 avait créé, à titre expérimental, le "contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini" qui permettait de recruter des ingénieurs et des cadres en vue de la réalisation d'un projet bien précis.

Après un prolongement de cette expéri-



mentation jusqu'au 25 juin 2014, ce nouveau cas de recours ne reposait, depuis cette date, sur plus aucune base législative. Il est aujourd'hui pleinement intégré

au Code du travail à l'article L. 1242-2.

Le CDD de projet permet, à certaines conditions, le recrutement d'ingénieurs et de cadres en vue de la réalisation d'un

objet défini. Attention tout de même car ce type de contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour recruter des ingénieurs et cadres au sens des conventions collectives. Il convient dès lors pour l'employeur de consulter la définition utilisée par la convention applicable dans son entreprise. La convention collective des bureaux d'études permet quant à elle d'y avoir recours, de par sa définition de l'ingénieur cadre. ≈

Source : Loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises

Pour la défense de nos métiers et de nos vies professionnelles

Scannez ce document, photocopiez-le ! Diffusez-le sur vos publications, blogs, sites de section.



En 2015, poursuivons le travail entrepris ! Plus d'adhérents à la FIECI, ce sont de meilleures conditions de travail, des avancées solides dans notre convention collective, et une meilleure défense individuelle et collective.



Nouveau !
Adhérer
en ligne

www.fieci-cgc.org/Non-categorisee/formulaire-d-adhesion-en-ligne.html

Oui, J'adhère à la FIECI !

VOUS

(Ecrire en capitales)

NOM _____

Prénom _____

Adresse _____

Code postal | _ | _ | _ | _ | _ | Commune _____

Date de naissance __/__/____

Tél. personnel | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |

Portable | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |

Tél. prof. | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |

Courriel _____

J'autorise la FIECI CFE-CGC à utiliser l'adresse courriel ci-dessus pour l'envoi d'informations et de publications.

VOTRE ENTREPRISE

Entreprise : _____

Adresse : _____

Code NAF : _____

Siret : _____

Convention collective: _____

Ces deux informations figurent sur votre feuille de paye.

DATE ET SIGNATURE

Oui, je souhaite devenir membre de la FIECI CFE-CGC et du syndicat correspondant à l'activité de mon entreprise.

Fait le __/__/____ Signature :

COTISATION MENSUELLE 2015

Les cotisations sont mensuelles et se font par prélèvement automatique.

Seule votre première mensualité, envoyée avec le bulletin d'adhésion, doit être réglée par un chèque à l'ordre de FIECI CFE-CGC.

Adressez ce chèque d'un montant de | _ | _ | _ | à : FIECI CFE-CGC - Service Adhérents 35, rue du Faubourg-Poissonnière 75009 PARIS.

Cadre : 19 € (soit 6,46 €/mois après déduction fiscale)

Jeune cadre (-30ans) : 14,00 € (soit 4,62 €/mois après déd.fiscale)

Agent Maîtrise : 16 € (soit 5,44 €/mois après déduction fiscale)

retraité : 9,50 € (soit 3,15 €/mois après déd.fiscale)

Technicien : 10 € (soit 3,40 €/mois après déduction fiscale)

Sans emploi : 9,50 € (soit 3,15 €/mois après déd.fiscale)

Conformément à l'article 34 de la loi "Informatique et libertés" pour exercer votre droit d'accès, de rectification ou de suppression des informations, contactez là aussi notre Service Adhérents.

MANDAT SEPA - TITULAIRE DU COMPTE A DEBITER

En signant ce formulaire, vous autorisez la FIECI-CFE-CGC à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte conformément aux instructions de la FIECI-CFE-CGC.

Vous bénéficiez du droit à être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

Identifiant Norme Internationale Bancaire (IBAN)

|_|_|_|_| |_|_|_|_| |_|_|_|_| |_|_|_|_| |_|_|_|_| |_|_|_|_| |_|_|_|_| |_|_|_|_| |_|_|_|_|

Paiement récurrent : Mensuel Annuel

(Réservé FIECI) N° RUM :

Nom :

Date : ../.../..... SIGNATURE :

Prénom :

Adresse :

CRÉANCIER

FIECI-CFE-CGC
35, rue du Faubourg Poissonnière
75009 Paris

N° ICS : FR53ZZZ003421

Conformément à la loi "informatique et libertés" du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant à votre caisse RSI.

MERCI DE JOINDRE UN RIB

