

## ≈ édito



**Michel de La Force**  
Président de la FIECI

## ≈ sommaire

<b>AGO Fieci</b> .....	<b>p. 3</b>
<b>OPCO Atlas</b> .....	<b>p. 4</b>
<b>Jurisprudence</b> .....	<b>p. 6-7</b>
<b>Formations</b> .....	<b>p. 8</b>
<b>Élections du CSE</b> .....	<b>p. 10</b>
<b>Affiches</b> .....	<b>p. 11</b>

PASSERELLES CADRES  
édité par la FIECI CFE-CGC  
N°41 - juillet 2019

N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329  
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, Fieci  
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  
contact@fieci-cgc.com - www.fieci-cgc.org

## Y a-t-il un pilote... dans le drone ?!

*Nous connaissons tous l'expression : "y a-t-il un pilote dans l'avion ?".*

*Cette formule exprime le besoin d'être sûr que l'on est embarqué et dirigé par un expert (on l'espère...) et surtout par quelqu'un qui partagera notre sort quoi qu'il arrive, qui a donc tout intérêt à ce que l'avion ne s'écrase pas, qui est fortement motivé pour que l'histoire commune finisse bien.*

*Ce vieux schéma nous conditionne mais est-il encore pertinent ?*

*Autrement dit, à l'époque des drones et du contrôle à distance (voire distancié), le pilote a-t-il encore un intérêt vital à la réussite de l'opération qu'il dirige ?*

*- "Le patron a tout intérêt à ce que l'entreprise réussisse" ... et si l'intérêt du dirigeant est de la vendre au plus offrant puis d'actionner son parachute doré ?*

*- "Le législateur, pour être crédible, doit respecter ses engagements" ... et s'il parie sur la capacité d'oubli des électeurs et l'impact d'une communication bien ciblée ?*

*Difficile dans notre contexte de fin d'année (scolaire) d'avoir une vision prédictive de la rentrée tant le paysage social et législatif change vite ; nul ne peut dire vers quel modèle nous sommes conduits et les incertitudes se multiplient sur tous les sujets :*

*- L'assurance chômage : comment comprendre les positions du gouvernement, sauf à admettre que le modèle choisi par les "premiers de cordée" consiste à se considérer comme... les seuls de la cordée !?*

*- La mise en place des CSE, présentés comme le must du dialogue social, va-t-elle créer une nouvelle dynamique ou permettre seulement des économies dérisoires sur les temps d'échanges, le nombre des représentants du personnel, le volume des crédits d'heures ?*

*- La réforme de la formation, celle des retraites, le rapprochement des branches professionnelles... autant d'autres sujets qui pèsent lourd et pour lesquels nous voudrions être sûrs que les politiques sauront s'appuyer sur les technocrates... mais sans leur abandonner pour autant le pouvoir...*

*Nous sommes confrontés trop souvent à ce changement important de paradigme : "il n'y a pas de plan B... les experts admettent tous que... le dossier est maintenant bouclé..." qui est la version modernisée et plus menaçante que jamais de notre vieil adversaire : le refus de la concertation.*

*La FIECI vous aidera encore et toujours dans vos entreprises, et continuera à œuvrer dans toutes les instances où elle est présente du niveau local jusqu'au niveau national, et je tiens pour ma part à vous faire part de ma conviction : malgré les signes négatifs et les résistances, il y a de l'avenir pour le dialogue social !*

*Pour cela, nous vous accompagnons au quotidien et mettons en place – vous le verrez dans ces pages – encore davantage de formations, de matinées juridiques dédiées, d'offres d'outils et de matériels de communication : affiches, modèles de documents, goodies, etc.*

*Pensez à les utiliser.*

*Bonnes vacances à tous, bon repos et rendez-vous en septembre.*

PROFESSIONNELS  
DES MÉTIERS DE  
SERVICES,  
VOUS PASSEZ TOUT  
VOTRE TEMPS  
À PRENDRE SOIN  
DES AUTRES.



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

**KLESIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

## Assemblée générale ordinaire de la FIECI

Le 15 mai 2019 s'est tenue l'Assemblée Générale Ordinaire de la FIECI, à Paris, durant laquelle ont été élus pour la nouvelle mandature :

*Michel DE LA FORCE en tant que Président  
Arnaud DUBUISSON en tant que Vice-Président  
Jean-Philippe DURIEZ en tant que Trésorier  
Ioannis SIDERIS en tant que Trésorier-adjoint.*

Cette Assemblée Générale a été suivie d'un déjeuner convivial et ensoleillé, et d'une table ronde en compagnie d'intervenants travaillant notamment sur la question de la "Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)". Ce moment d'échange et de réflexion avait pour thème : "Le social est-il devenu une utopie ?".



# Formation professionnelle : création de l'OPCO Atlas

*Suite aux changements importants issus de la loi du 5 septembre 2018, dite "Avenir professionnel", apportant des modifications en profondeur au niveau des instances gouvernantes et du financement de la formation professionnelle, le paysage de celle-ci s'est également vu redessiné.*

Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sont devenus les opérateurs de compétences (OPCO), nouveaux opérateurs au service des besoins en formation des entreprises et les salariés.

Au regard de critères tels que la cohérence des métiers et des compétences, et l'examen des enjeux communs, a été constitué l'OPCO ATLAS, qui est devenu notamment l'opérateur de compétence des secteurs financier et du conseil : activités de marchés financiers, agents généraux d'assurance, banques, bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseils, courtage assurance/réassurance, économistes de la construction, entreprises d'architecture, experts comptables/



commissaires aux comptes, géomètres, experts, sociétés d'assistance, sociétés d'assurance et sociétés financières.

L'OPCO ATLAS a obtenu l'agrément du ministère du Travail le 29 mars et va progressivement intégrer les 18 branches signataires de l'accord constitutif.

L'OPCO aura notamment pour missions :

- d'assurer le financement des contrats

d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;

- d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
- d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Nous en sommes donc encore, pour l'OPCO ATLAS, à l'étape de la mise en place. La première SPP (Section paritaire professionnelle) doit se tenir durant le mois de juillet, et un temps d'adaptation sera certainement nécessaire pour que les nouveaux partenaires apprennent à se connaître et découvrent un langage commun. ≈

## ≈ matinée juridique

LA FIECI a organisé dans les locaux de son partenaire Malakoff Médéric Humanis une nouvelle Matinée Juridique le 19 juin 2019 destinée à ses adhérents, en collaboration avec le Cabinet WEIZMANN & BORZAKIAN, Avocats à Paris, sur le thème "Jurisprudence Sociale Individuelle et Collective – Année 2018 – 1<sup>er</sup> semestre 2019". Les questions posées par les adhérents présents ont été nombreuses.

Le support de présentation ainsi que le film de la Matinée sont disponibles sur le site de la FIECI.



## Plus que 6 mois avant la mise en place du C.S.E Quelle stratégie d'action ?

### Une fusion des instances représentatives du personnel au sein d'une instance unique : le Comité Social et Economique (C.S.E.)

Déjà fortement modifiée par les lois Rebsamen, Macron et Travail, la législation du travail a subi de nouveaux bouleversements en profondeur avec les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 qui imposent la création du Comité Social et Economique (C.S.E.) au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Plus que jamais, dans un contexte de négociation recentrée sur l'entreprise, les représentants du personnel doivent être en mesure de rester pleinement acteurs du dialogue social. Pour cela, une bonne appréhension de cette réforme apparaît cruciale.

### Des impacts majeurs à cette fusion des instances

Risque de dilution des prérogatives, perte de pertinence du niveau de mise en place des C.S.E. d'établissement sont autant de conséquences dont il convient de s'emparer en amont de la mise en place du C.S.E. dans vos structures.

Si les ordonnances transfèrent la majeure partie des prérogatives des anciennes IRP au sein du C.S.E., la question du traitement de l'ensemble de ces prérogatives par une seule délégation du personnel, et au cours de la même réunion, interroge sur la capacité donnée à cette instance d'exercer efficacement l'ensemble de ses prérogatives sans risque de dilution de l'une d'entre elle.

### Des C.S.E. à la carte avec un large champ laissé à la négociation collective

Si la refonte du code du travail aboutit à l'existence d'une instance unique de représentation du personnel en vue de « renforcer le dialogue social », force est de constater que les nombreux thèmes ouverts à la négociation aboutiront sans doute à une représentation du personnel conventionnelle et différenciée d'une entreprise à l'autre.

Dès lors, la détermination d'une stratégie en vue d'une négociation nécessairement à la carte apparaît cruciale pour préserver au mieux les prérogatives de l'instance en vue de la négociation des accords de mise en place du C.S.E et du protocole d'accord préélectoral.

### Pour renforcer votre rôle de partenaire social, notre accompagnement stratégique et opérationnel

- Missions d'assistance aux consultations récurrentes des IRP
- Missions ponctuelles en cas de réorganisation
- Accompagnement et Formation des représentants du personnel



50, rue Tudelle

45100 ORLEANS

Tel : 02 38 73 98 01

Portable : 06 63 14 48 48

## Jurisprudence individuelle

### LA REMISE DE L'ACCORD COLLECTIF INSTITUANT LE FORFAIT JOURS NE VAUT PAS CONVENTION INDIVIDUELLE

La remise, lors de la signature du contrat de travail, de l'accord collectif instituant le forfait-jours ne vaut pas convention individuelle de forfait.

En conséquence, si aucune convention individuelle de forfait n'a été passée par écrit entre les parties, l'accord d'entreprise prévoyant la possibilité de soumettre certains salariés au régime du forfait en jours, remis au salarié au moment de la signature de son contrat de travail, ne peut constituer l'écrit requis par l'article L. 3121-38 du Code du travail.

Source : Cass. Soc., 19 juin 2019, n° 17-31.523 F-D

### INFARCTUS SURVENU À L'ARRIVÉE DANS L'ENTREPRISE : ACCIDENT DU TRAVAIL, MÊME SI SYMPTÔMES ANTÉRIEURS

Ayant relevé que l'existence de symptômes préalables au malaise, pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail, n'est pas de nature à caractériser un accident de trajet, dès lors que le malaise a eu lieu au temps et au lieu de travail sous l'autorité de l'employeur, la cour d'appel a exactement décidé que le malaise ainsi survenu au temps et au lieu de travail (suivi du décès du salarié) bénéficiait de la présomption d'imputabilité au travail.

Source : Cass. 2e civ., 29 mai 2019, n° 18-16.183 F-D

### L'AUTORISATION DE LICENCIEMENT N'INTERDIT PAS D'AGIR DEVANT LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES POUR DISCRIMINATION DANS LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Si le juge judiciaire ne peut, en l'état de l'autorisation administrative accordée à l'employeur de licencier un salarié protégé, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement, il reste,



cependant, compétent pour apprécier les fautes commises par l'employeur pendant la période antérieure au licenciement, et notamment l'existence d'une discrimination syndicale dans le déroulement de la carrière du salarié.

Source : Cass. soc., 29 mai 2019, n° 17-23.028 FS-PB

### LE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE D'UN SALARIÉ AFFAIBLI APRÈS UN INFARCTUS PEUT ÊTRE JUGÉ DISCRIMINATOIRE

Si l'employeur considère que le salarié n'exerce pas correctement son travail, sur la base d'éléments factuels précis et vérifiables, il peut licencier l'intéressé pour insuffisance professionnelle. L'employeur doit cependant prendre en compte, le cas échéant, l'état de santé du salarié.

Le salarié victime de problèmes de santé bénéficie en effet d'une protection. Il ne peut être sanctionné ou licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son état de santé.

Ici, "les collègues du salarié et les clients avaient remarqué que l'intéressé, depuis son infarctus, était vite fatigué, confus, avait du mal à s'exprimer, était peu efficace sur les travaux non routiniers".

Or, lorsque l'insuffisance profession-

nelle d'un salarié peut être en lien avec des problèmes de santé, la décision de l'employeur de mettre fin au contrat peut laisser supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans une affaire concernant le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un salarié affaibli après un infarctus.

Source : Cass. soc., 17 avril 2019, n° 18-10.035, non publié

### MUTATION DU SALARIÉ ET SECTEUR GÉOGRAPHIQUE

Une comptable est mutée de Château-neuf-de-Gadagne à Aix-en-Provence, à 80 km, dans un autre bassin d'emploi. Il n'y avait pas de clause de mobilité sur son contrat de travail. Elle est licenciée pour faute grave, pour avoir refusé de rejoindre son nouveau lieu de travail.

S'agit-il d'un simple changement des conditions de travail ou une modification du contrat ?

La distance de 80 km entre le nouveau et l'ancien lieu de travail, et le bassin d'emploi différents permettaient de conclure à un changement de secteur géographique : Il y a donc eu modification du contrat de travail, qui ne pouvait pas être imposé à la salariée sans son accord.

Source : Cass. Soc., 20-2-2019 n° 17-24.094

### **DES FAITS AVÉRÉS DE HARCELEMENT MORAL PEUVENT INVALIDER UN LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE**

Le licenciement d'un salarié déclaré inapte par la médecine du travail est dépourvu de cause réelle et sérieuse, dès lors que le salarié est victime de harcèlement moral et sexuel et que celui-ci est reconnu, juge le conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand (Puy-de-Dôme), dans un jugement daté du 1<sup>er</sup> avril 2019.

Même s'il ne s'agit que d'une décision de première instance, elle est à rapprocher de la décision prise en février dernier par la Cour de cassation, qui estime qu'une absence de longue durée, découlant d'un harcèlement moral, ne peut justifier un licenciement.

En outre, dans ce contexte, la responsabilité de l'employeur est engagée, dans la mesure où il "a failli à sa mission de sécurité". Et la société "ne peut pas dire qu'elle n'avait pas connaissance des faits", puisqu'elle a été alertée par les délégués du personnel sur la relation "conflictuelle" entre la salariée et son manager. La direction est donc condamnée pour "défaut de prévention en matière de harcèlement moral et sexuel".

Source : Conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand, n° 18-00083

### **UNE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE EST NULLE SI LA DATE DE SA SIGNATURE EST INCERTAINE**

L'omission de la date de signature de la rupture conventionnelle homologuée sur la convention entraîne sa nullité. En effet, sa date étant incertaine, il n'est pas possible de déterminer le point de départ du délai de rétractation.

La rupture conventionnelle est alors atteinte de nullité et la séparation amiable entre l'employeur et le salarié doit être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Source : Cass. soc., 27 mars 2019, n° 17-23.586 non publié

### **À QUI INCOMBE LA PREUVE DU (NON)-RESPECT DES DURÉES MINIMALES DE REPOS ET MAXIMALES DE TRAVAIL ?**

Un salarié produit des tableaux et des

modes de calculs pour attester des heures qu'il avait effectuées « en plus ». La Cour de Cassation considère que, quelques soient l'exactitude et la précision de ces tableaux, la preuve du respect des durées minimales de repos, de l'amplitude journalière et des durées maximales de travail incombe, de toutes les façons, à l'employeur.

Source : Cass. Soc, 6 février 2019, pourvoi n° 17-28763

### **PAS D'OBLIGATION DE MISE EN DEMEURE PRÉALABLE EN CAS DE PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL PAR LE SALARIÉ**

Un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail et demande à la justice de faire produire à cette prise d'acte les effets d'un licenciement. L'employeur entend lui voir produire les effets d'une démission. A l'appui de sa défense, il invoque en outre le fait que, préalablement à la prise d'acte, le salarié ne l'a jamais mis en demeure de satisfaire à son engagement dans un délai raisonnable, contrairement à ce qui est exigé par l'article 1226 du Code civil en matière de résolution

unilatérale d'un contrat. En vain. La Cour de cassation rappelle que les modes de rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sont régis par des règles particulières et comportent des conséquences spécifiques, de sorte que les dispositions de l'article 1226 du Code civil ne leur sont pas applicables.

Source : Cass. Soc, 3 avril 2019, avis n° 19-70001

### **AGRESSIVITÉ DE LA PART DU SALARIÉ – LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE**

Dès lors qu'un salarié fait preuve d'un comportement agressif vis-à-vis de l'un de ses collègues ou de son supérieur, l'employeur se doit de réagir. Car le salarié agressé peut alors se retourner contre lui s'il n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour le protéger, et même demander la prise d'acte de la rupture de son contrat. L'employeur se doit de déterminer les mesures à mettre en œuvre et les sanctions adaptées (avertissement, mise à pied, licenciement, etc.).

Source : Cass. Soc 30 janvier 2019 n°17-27.549

## **Jurisprudence collective**

### **LA CARENCE IRRÉGULIÈRE D'INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL CAUSE NÉCESSAIREMENT UN PRÉJUDICE AUX SALARIÉS**

L'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place des institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

Source : Cass. soc., 15 mai 2019, n° 17-22.224 F-D

### **TOUT MEMBRE DE LA SECTION SYNDICALE PEUT DIFFUSER DES TRACTS**

La diffusion de tracts syndicaux n'est

pas une prérogative réservée au délégué syndical et peut être effectuée par chacun des membres de la section syndicale, qu'il s'agisse de distribution de tract papier ou de transmission à l'employeur pour diffusion sur l'intranet de l'entreprise. Car la désignation d'un délégué syndical par un syndicat ne le constitue pas comme l'interlocuteur unique de l'employeur dans chacune des manifestations de l'action syndicale. Par exemple, le représentant syndical au comité d'entreprise, a la qualité pour intervenir auprès des instances compétentes au sein de l'entreprise afin de faire procéder à la diffusion de documents syndicaux.

Source : Cass., Chambre criminelle, 9 avril 2019, n° 18-80.921

# Formations syndicales second trimestre 2019

Nous avons le plaisir de vous informer du calendrier des formations du second semestre 2019 destinées à nos adhérents, en lien avec plusieurs de nos partenaires, dont le cabinet d'avocats WEIZMANN & BORZAKIAN.

Ces formations sont évidemment toujours très liées à la mise en place du CSE, mais portent également sur des thèmes plus généraux tels que "l'évolution de carrière" ou "l'accompagnement d'un salarié en difficulté".

Elles ont vocation à répondre au mieux aux questions qui nous sont posées quotidiennement par nos adhérents.

Notre offre globale s'appuie sur l'idée de :

- Faire progresser nos adhérents sur des domaines variés notamment sur la lecture et la négociation d'accords, de documents économiques ou autres,
- Faire que la formation prenne en compte le besoin de rendre l' élu et le mandaté "Acteur de son mandat",

- Construire des sessions plus longues pour les apprenants "non expérimentés",
- Analyser les niveaux de connaissances de chacun avant la formation, pour un meilleur développement des compétences,
- Avoir un rythme plus soutenu (environ 6 sessions par mois),
- Envisager de nouveaux projets de formations pour 2020

Ces bases sont indispensables, en droit social individuel comme collectif, afin de vous armer au mieux dans vos entreprises, et dans les domaines d'activité spécifiques de nos Branches.

Prévues à Paris, mais également très bientôt en régions, nous espérons que ces formations vous apporteront les connaissances et les réponses nécessaires.

**Pour vos demandes d'inscription, voici l'adresse dédiée à compter du 9 juillet 2019 : [formation@fieci-cgc.com](mailto:formation@fieci-cgc.com)**

Ce planning a fait l'objet d'une mise en ligne sur notre site internet, et les programmes de cours associés à ces formations seront également très rapidement accessibles sur notre site. ≈

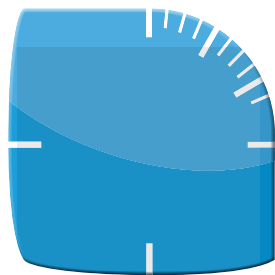
		SEPTEMBRE																												
		L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L			
		2	3	4	5	6	9	10	11	12	13	16	17	18	19	20	23	24	25	26	27	30								
NEGOCIER LA MISE EN PLACE DU CSE ET DE SES COMMISSIONS																														
PREPARER LE PAP : LES BONNES QUESTIONS A SE POSER																														
LE DROIT SOCIAL DISCIPLINAIRE																														
FONCTIONNEMENT ET PREROGATIVES DU CSE																														
COMPRENDRE LES COMPTES DE L'ENTREPRISE																														
EXPRESSION ORALE ET GESTUELLE																														

		OCTOBRE																											
		M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L			
		1	2	3	4	7	8	9	10	11	14	15	16	17	18	21	22	23	24	25	28								
L'EVOLUTION DE CARRIERE DU SALARIE																													
NEGOCIER LE PAP ET CONTESTATION D'ELECTION																													
PARTICIPATION ET INTERESSEMENT - QUELS IMPACTS AURA LA LOI PACTE SUR LES SALARIES ?																													
LES 7 CLES POUR APPREHENDER AU MIEUX SON NOUVEAU ROLE D'ELU AU CSE																													
CSE																													
LOI AVENIR PROFESSIONNEL ET PACTE																													
MAITRISER LES PREROGATIVES ESSENTIELLES ET LES CONSULTATIONS DU CSE																													
COMMUNICATION ECRITE																													

		NOVEMBRE																												
		V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V			
		1	4	5	6	7	8	11	12	13	14	15	18	19	20	21	22	25	26	27	28	29								
LES LICENCIEMENTS																														
DROIT D'ALERTE / DROIT DE RETRAIT / DROIT D'ENQUETE DES ELUS																														
8 CLEFS POUR AGIR AU SEIN DE LA NOUVELLE INSTITUTION																														
OUVERTURE SUR LE SYNDICALISME																														
CSE																														
TECHNIQUE DE NEGOCIATION NIVEAU 1																														
LES MOYENS D'ACTION D'ACTION DES ELUS AU CSE																														
UN EXPERT ? COMMENT S'EN SERVIR .... A BON ESCIENT ?																														
LA QVT .... CA SE TRAVAILLE !																														
LA SANTE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL, UN ENJEU CAPITAL POUR LES CSE																														

		DECEMBRE																											
		L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V			
		2	3	4	5	6	9	10	11	12	13	16	17	18	19	20	23	24	25	26	27								
LE LIEU DE TRAVAIL																													
TECHNIQUE DE NEGOCIATION NIVEAU 2																													
SE PREPARER A LA NEGOCIATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE																													
L'ACCOMPAGNEMENT D'UN SALARIE EN DIFFICULTE																													
LES BONNS CONSEILS POUR ABORDER LA NEGOCIATION SUR LES REMUNERATIONS, LE TEMPS DE TRAVAIL, ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE																													
MAITRISER LES ENJEUX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE SUR LE BOUT DES DOIGTS																													





**SEXTANT**  
EXPERTISE

## **L'EXPERT CSE** **QUI FAIT BOUGER LES LIGNES**

Mieux comprendre  
les enjeux  
de votre entreprise

Améliorer l'impact  
de votre CSE

Faire face à l'imprévu  
et aux situations  
de crise

Mener à bien  
vos négociations

### **Paris**

Immeuble Le Cardinet  
8 rue Bernard Buffet  
75017 Paris  
01 40 26 47 38  
[infos@sextant-expertise.fr](mailto:infos@sextant-expertise.fr)

### **Aix-en-Provence**

Parc du Golf Bâtiment 9  
350 avenue JRGG de la Lauzière  
13856 Aix-en-Provence  
04 84 49 22 76  
[contactaix@sextant-expertise.fr](mailto:contactaix@sextant-expertise.fr)



[www.sextant-expertise.fr](http://www.sextant-expertise.fr)

## Élections du CSE : dernière ligne droite !

**Le compte à rebours est lancé.**

Dans un peu plus de cinq mois, toutes les entreprises employant, sans discontinuité depuis 12 mois, au moins 11 personnes, devront avoir remplacé leurs CE, CHSCT, DUP et DP par la nouvelle instance : le CSE.

Et nous constatons que nombre de ces entreprises sont encore “en cours” de mise en place du CSE, ou bien n’ont pas encore débuté la négociation du protocole pré-électoral pour ces élections...

Il s’agit donc, pour l’ensemble de nos adhérents qui sont concernés, d’être le plus vigilant possible. Il faut, malgré la pause estivale bien méritée, anticiper au maximum le travail et la réflexion à fournir pour la négociation des Protocoles d’Accords Pré-électoraux et des Accords CSE, et pour la constitution de vos listes et la communication associée indispensable pour obtenir le plus de voix possibles lors de ces élections.

Pour ces échéances, capitales pour vous au sein des entreprises, comme pour la représentativité de notre Fédération et de la CFE-CGC, nos équipes restent également mobilisées, continuant de vous fournir toute l’aide, les outils, les conseils, et les formations nécessaires sur ces sujets.

Nous vous remercions à nouveau de vous mobiliser au sein même de votre société, mais également dans toutes celles dont vous avez connaissance, et de vous porter toujours plus nombreux volontaires afin de participer à la négociation des PAP.

Au sein de votre entreprise, dès que vous disposez de l’information, sous quelque forme que cela soit (mail, affichage, ou autre), du lancement des élections du Comité Social et Économique – **prévenez-nous !**

Que vous souhaitiez être candidat ou non au CSE, il est primordial que nous ayons cette information le plus tôt possible !

Pour ceux qui voudront être candidat, anticipez la constitution de vos listes, ainsi que vos besoins en profession de foi, goodies, tracts, etc ...

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

[contact@fici-cgc.com](mailto:contact@fici-cgc.com)



**Alternants, Stagiaires...**



**Investir dans ceux qui se forment c'est créer la richesse à venir**

**CFE-CGC, VOIR PLUS LOIN**



**Indemnisation chômage avant que tout s'écroule**



**rejoignez nous pour conserver vos DROITS**

**CFE-CGC, VOIR PLUS LOIN**



**Femme, ingénieur, et élue**



**Je suis un expert dans mon domaine. Je le serai pour défendre mes collègues.**

**CFE-CGC, VOIR PLUS LOIN**



**Être élu syndiqué, c'est être mieux formé pour analyser et anticiper les besoins de votre entreprise**



**« Ce n'est pas une fois que le bateau coule qu'il faut vérifier si les gilets de sauvetage sont à bord »  
Sagesse de marin**

**CFE-CGC, VOIR PLUS LOIN**



Comme toujours, la FIECI tient à votre disposition de nouveaux modèles d'affiches.  
N'hésitez pas à nous contacter et à nous les demander.

# Manager autrement à l'ère de l'Intelligence Artificielle (IA)<sup>(1)</sup>

*Quelle est la place de l'humain dans l'entreprise à l'ère de l'Intelligence artificielle ? C'est à cette question que Cécile Dejou, la rock star des MOOC et spécialiste de l'innovation managériale au CNAM et à l'ESCP Europe, répond en donnant des clefs de compréhension pour mieux adapter le monde de l'entreprise à l'ère de l'IA. Un vrai manuel de survie à destination des managers.*

Aujourd'hui, certains penseurs jouent sur les peurs et brandissent l'Intelligence artificielle comme un épouvantail. Pour éviter de tomber dans ce climat anxio-gène néfaste à la réflexion, je propose, à l'aune de la maxime des Lumières, « Sapere aude, Aie le courage de te servir de ton propre entendement ! », de comprendre l'IA avant de la critiquer. Loin d'être une machine qui aurait conscience d'elle-même, l'intelligence artificielle se définit, pour le moment, par des systèmes d'informations fondés sur des algorithmes destinés à collecter, trier et analyser les multiples données que nous produisons.

## Travailler autrement avec l'IA

Mais ce serait jouer les autruches de ne pas voir que l'IA va affecter la façon dont on va travailler demain. Certains métiers vont disparaître et d'autres apparaître. Les entreprises doivent donc s'interroger sur les compétences dont elles auront besoin pour mettre en œuvre leur stratégie de développement et le manager est en première ligne pour accompagner la transformation numérique. Et pour réussir ce passage, il faut bien prendre conscience que nous sommes entrés dans une nouvelle civilisation, celle de **la civilisation numérique** caractérisée par une création continue de réseaux et d'objets de plus en plus complexes. Son territoire est immatériel, son expansion est illimitée et comme toute civilisation, celle-ci a ses codes, ses valeurs, son langage spécifiques que nous devons maîtriser pour mieux agir et interagir entre nous mais aussi avec les objets et les processus intelligents.

Qu'est-ce qu'une bonne donnée ? Comment la partager et la valoriser ? Ce sont des questions fondamentales que doivent se poser les entreprises pour éviter **l'inu-mérisme de ses collaborateurs**. La



météorite du numérique est venue torpiller de plein fouet la planète de notre système de pensée en imposant de nouveaux paradigmes. Le savoir s'est mutualisé, le collectif a détrôné l'expert, l'immédiateté prime sur le temps long terme.

Dans l'entreprise, on désapprend les anciens modes de travail silotés et individuels pour mettre en place de nouveaux modes de travail adaptés au numérique comme le principe du *people before process* qui amène à privilégier une équipe soudée sur des expertises isolées, les relations humaines avant l'application d'une procédure, l'adaptation au changement plutôt que le suivi d'un plan.

## Place au manager augmenté !

Mais gare aux préjugés ! Dans les entreprises, le passage au numérique rime souvent avec plus d'open space, de flexibilité, de multi tâches, de collaboratif. Or, une entreprise réussit sa mue numérique et transforme son business model à partir du moment où elle met en place **la règle fondamentale des 4 R : un Rôle, des Règles, des Rites, de la Reconnaissance**.

À l'ère du numérique, une équipe est performante, non pas parce que chaque collaborateur fait trente-six choses à la fois mais lorsque son manager attribue un rôle particulier à chacun et des moments

spécifiques dédiés au feedback, au partage d'expérience, à l'apprentissage.

À l'ère du numérique, une équipe est performante, non pas parce que chaque collaborateur fait trente-six choses à la fois et en même temps mais lorsque son manager attribue un rôle particulier à chacun, institue des règles à respecter, met en place des rites c'est-à-dire des moments spécifiques dédiés au feedback, au partage d'expérience, à l'apprentissage, et répond au besoin de reconnaissance pour faire naître le sentiment d'appartenance.

Certes, le numérique et les systèmes intelligents permettent d'aller plus vite en pilotant à notre place des tâches automatisables comme la gestion des agendas avec la prise de rendez-vous. Mais la machine ne saura jamais donner du temps au temps. **Un manager efficace est celui qui a mis en place la logique du séquentiel** qui accorde un temps pour lire ses mails, un temps pour faire des réunions, un temps pour écrire et surtout un temps pour apprendre.

S'adapter à l'IA signifie donc de comprendre et de maîtriser les codes de la civilisation numérique tout en maintenant une temporalité classique où le séquentiel donne le rythme et impose un ordre bénéfique à l'ensemble de l'équipe. ≈

(1) Découvrez l'étude complète "L'Humain, l'avenir de l'IA" sur notre site [www.lecomptoirim](http://www.lecomptoirim)

## Pour en savoir plus

Son livre : **"Métamorphoses des Managers à l'ère du numérique et de l'IA"**. Co-écrit avec Emmanuelle Léon, professeur à l'ESCP-Europe et spécialiste des problématiques RH, Cécile Dejou invite à dépasser le buzzword qu'est IA pour comprendre son rôle sur l'évolution des métiers. Son livre est un manuel destiné aux managers pour les aider à prendre des mesures pour trouver le juste équilibre entre le travail humain et l'IA et à réfléchir sur une nouvelle répartition des tâches, celles qui vont pouvoir être déléguées à l'IA et celles qui resteront dans le giron des compétences purement humaines liées à la créativité, la décision et l'empathie. <https://www.ceciledejoux.com/>