

≈ 3 questions, nos réponses



Michel de La Force
Président de la FIECI

Bienvenue dans l'Inconnu...

Les ordonnances annoncées au printemps sont désormais publiées. Quel est votre sentiment ?

Leur contenu est conforme à ce qui était prévu, et nous avons très tôt exprimé notre scepticisme. Nous l'avons de fait réaffirmé, tout au long du mois de septembre. Nous sommes, comme d'autres, convaincus que les mesures présentées n'auront aucun impact réel, ni sur la création d'emplois, ni sur la baisse du chômage structurel. En revanche, elles abaisseront le niveau de protection des salariés. Désormais, nous voilà dans l'attente des nombreux décrets d'application annoncés d'ici la fin de l'année. Un seul à ce jour est publié. Beaucoup d'informations indispensables font défaut. Au scepticisme, succède donc une réelle et très forte inquiétude.

Les mesures dévoilées dans ces ordonnances sont aussi supposées faciliter le dialogue social. Vous n'y croyez pas ?

J'en suis le premier désolé : je suis précisément persuadé du contraire. Loin de simplifier le dialogue social, on va le rendre "encore" plus complexe, et dans des domaines où le législateur avait déjà beaucoup sévi ! Ces ordonnances bousculent les territoires de compétences, vont redéfinir les champs d'action des négociateurs, redistribuer les cartes. Appréhender convenablement les nouvelles interactions entre partenaires sociaux demandera beaucoup de temps. Et exigera une énergie considérable.

Puisque vous évoquez une période incertaine, quelles doivent être les priorités pour les élus et les représentants syndicaux ?

Chacun va déjà devoir prendre connaissance, de façon approfondie, des nouveaux textes, soit plus de 160 pages. Sans parler des décrets d'application. Il faudra ensuite les "digérer", se faire une nouvelle philosophie de l'action.

On sait déjà que le Code du travail et les relations au sein de l'entreprise vont être bouleversés, en profondeur, par ces ordonnances. Au plan du dialogue et de la négociation ? Bienvenue dans l'Inconnu ! Et sur le terrain, de nombreuses mesures vont être immédiatement ou rapidement applicables : élections professionnelles, nouvelle instance unique, négociation, gestion des départs individuels et collectifs. Comme le poids des branches professionnelles sera désormais diminué, on devine que toute négociation au niveau de l'entreprise, quelle que soit sa taille, s'ouvrira neuf fois sur dix contre l'intérêt des salariés. À nous, donc, d'être d'autant plus vigilants, mobilisés, avec nos collègues, et pour nos collègues, pour contrarier cette donne de départ.

Soyons clairs, en résumé : si nous sommes inquiets, nous ne sommes aucunement démobilisés. Bien au contraire. Le défi est de taille. Puisqu'il faudra pour conduire solidement les négociations, s'armer d'un niveau de professionnalisme inédit, nous allons, comme on dit, "faire ce que doit". Et notamment, renforcer encore davantage nos dispositifs de formation internes, pour y parvenir.

≈ sommaire

Chiffres p. 2

Droit du travail p. 2-3-4

Affiches p. 5

Malakoff Mederic p. 6-7

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°33 - octobre 2017

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
Rédaction : Carole Boyer, Michel de La Force, Hervé Resse
Photos : Fotolia
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

18

"Il faudra 18 mois pour que les effets se fassent sentir", pronostiquait fin septembre le député Stanislas Guérini (REM) à propos des ordonnances tout juste signées. Soit début 2019. Comment jugerons-nous que les dits effets en seront bénéfiques ? Le député, moins précis, a rétorqué qu'il convenait de "se méfier des chiffres". Comme des promesses, oserait-on ajouter...

20

Un exemple ? 20. Soit en milliards d'euros ce que coûte – chaque année – aux finances publiques la mesure "controversée" du CICE. Lancée début 2013, elle devait créer un million d'emplois. Le journal financier La Tribune, peu connu pour des prises de positions radicales, évoque un "scandale d'état". Vraiment ?

125.000

...Serait selon l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), le nombre d'emplois qu'aura permis de maintenir (non de créer) cette mesure du CICE. Un rapport du Sénat souligne que le dispositif a d'abord profité aux grandes entreprises et aux ETI. Et rappelle que les dynamiques d'emplois sont à rechercher dans les PME et TPE. Cherchez l'erreur ?

48

Toujours en milliards d'euros (quand on aime, on ne compte pas), c'est le montant des créances sur 3 exercices (2013, 14 et 15) de ce CICE. Soit la première dépense fiscale de l'État, très loin devant le crédit impôt recherche (6 Mds €). Et l'urgence était malgré cela de s'en prendre d'abord au Code du Travail ?

67.200

Fin septembre, on comptait 67.200 chômeurs de moins dans la célèbre catégorie "A". Toujours préférable aux 22.300 "de plus", recensés le mois précédent. Mais le site Agoravox, grincheux, soulignait que ce même mois, on avait procédé à 314.400 radiations de demandeurs. Il y a toujours de ces esprits chagrins...

15

15 milliards d'euros sur le quinquennat, sera le coût du "plan d'investissement dans les compétences". Il devra permettre de former un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés et un million de jeunes décrocheurs, sortis sans diplôme du système scolaire. L'ambition exprimée est de créer 300.000 emplois, faisant reculer d'un point le chômage structurel à l'horizon 2022. Mais que deviendront les 1.700.000 autres bénéficiaires ?

5 Ordonnances, premiers changements notables

Les cinq ordonnances dites "Macron" portant réforme du Code du travail sont publiées depuis le 23 septembre 2017. Avant la publication d'une vingtaine de décrets annoncés d'ici la fin de l'année, nous souhaitons d'ores et déjà vous informer de quelques dispositions "clés".

Ces dispositions sont de nature à vous intéresser, et vont avoir pour certaines une incidence immédiate...

1. LA MISE EN PLACE DU CSE

"CSE" ? Il faut s'habituer à ce nouveau sigle, qui désigne le Comité Social et Économique. Pour toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, pour lesquelles cet effectif a été atteint pendant 12 mois consécutifs (et non plus 12 mois sur 3 ans), les

instances "Délégués du Personnel" (DP), "Comité d'Entreprise (CE)" et "Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail" (CHSCT) disparaissent. Le Comité social et économique (CSE), instance unique, les remplacent. Le périmètre peut être l'entreprise, l'établissement ou l'UES.

À quelle date le CSE doit-il être mis en place dans les entreprises ?

Cela va dépendre du terme des précédents mandats. 4 cas sont prévus :

Situation Actuelle	Date de mise en place du CSE	Options possibles
PAP (protocole d'accord pré-électoral) signé avant le 23 septembre 2017, pour une élection après cette date	Poursuite du processus électoral en cours selon les règles antérieures. Puis mise en place du CSE, au 1 ^{er} janvier 2020 au plus tard.	Possibilité de fixer une date antérieure pour la mise en place du CSE, par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE (ou à défaut DP, ou DUP)
Terme des mandats entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017	Prorogation automatique des mandats, jusqu'au 31 décembre 2017. Ensuite, mise en place d'un CSE	Possibilité de proroger les mandats pour une durée maximale d'un an (31 décembre 2018), par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE (ou à défaut DP, ou DUP)
Terme des mandats entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2018	Mise en place du CSE au terme des mandats	Possibilité de réduire ou de proroger les mandats pour une durée maximale d'un an, par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE (ou à défaut DP, ou DUP)
Terme des mandats après le 1 ^{er} janvier 2019	Mise en place du CSE au terme des mandats, et au plus tard le 31 décembre 2019	

(suite page 3)

(suite de la page 2)

2. LA DATE DE GÉNÉRALISATION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE MAJORITAIRE

À ce jour, l'accord majoritaire (50 %) ne s'applique qu'aux accords relatifs à la durée du travail, au repos et aux congés. Dans les autres domaines, la signature de syndicats minoritaires représentant 30% des salariés suffit, si des syndicats majoritaires n'exercent pas leur droit d'opposition.

Désormais la règle de l'accord majoritaire sera généralisée dès le 1^{er} mai 2018, au lieu du 1^{er} septembre 2019, date initialement prévue dans la loi El Khomri.

3. PLAFONNEMENT DES DOMMAGES INTÉRÊTS DEVANT LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES – FIXATION D'UN BARÈME IMPÉRATIF

Auparavant, les sommes allouées au salarié en cas de victoire étaient laissées à l'appréciation du juge.

Les ordonnances fixent dorénavant (pour les licenciements notifiés après le 23 septembre 2017) un plancher et un plafond pour les dommages intérêts attribués en cas de licenciement abusif (sans cause réelle et sérieuse).

Ils iront de 1 mois de salaire pour un an d'ancienneté (15 jours dans les TPE), à 20 mois de salaire pour des personnes ayant plus de 30 ans d'ancienneté.

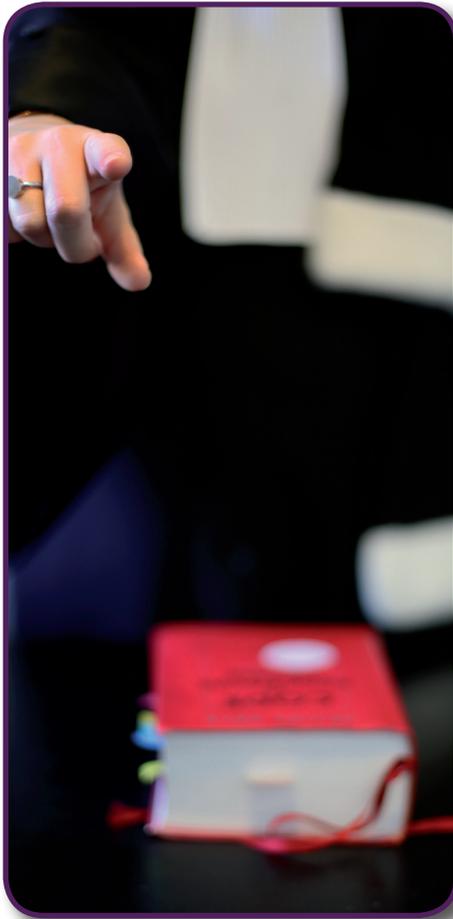
Ce barème est impératif, sauf en cas "d'atteinte aux libertés fondamentales" (par exemple : droit de grève, liberté syndicale, harcèlement moral ou sexuel, égalité homme/femme, violation de protections spécifiques), et lorsque le juge constate que le licenciement est nul.



Ancienneté (années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)		Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 salariés et plus	
0 an	Sans objet		1
1 an	0,5	1	2
2 ans	0,5	3	3,5
3 ans	1	3	4
4 ans	1	3	5
5 ans	1,5	3	6
6 ans	1,5	3	7
7 ans	2	3	8
8 ans	2	3	8
9 ans	2,5	3	9
10 ans	2,5	3	10
11 ans		3	10,5
12 ans		3	11
13 ans		3	11,5
14 ans		3	12
15 ans		3	13
16 à 28 ans		3	+ 0,5 mois par année d'ancienneté
29 ans		3	20
30 ans et au-delà		3	20

A NOTER ! Le plancher de 6 mois qui existait pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté est ramené à 3 mois.

(suite page 4)



(suite de la page 4)

4. DÉLAI POUR AGIR DEVANT LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES

Le délai de contestation de la rupture du contrat de travail (pour agir devant le Conseil des Prud'hommes en cas de licenciement) est réduit et passe de 2 ans à 1 an, à compter de la notification du licenciement.

Cette disposition est applicable pour les licenciements prononcés après le 23 septembre 2017, qu'ils soient individuels ou économiques.

5. AUGMENTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT

Les indemnités légales de licenciement sont désormais fixées à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années, puis 1/3 de mois de salaire pour les années à partir de 11 ans.

De plus, les indemnités de licenciement sont dues dès 8 mois d'ancienneté, au lieu de 12 mois auparavant.

Cette disposition est applicable pour les licenciements prononcés après le 27 septembre 2017, ainsi que pour les ruptures conventionnelles intervenues après cette date basées sur la même indemnité.

6. NOMBRE DE MANDATS SUCCESSIFS

Le nombre de mandats successifs est maintenant limité à 3, à l'exception des entreprises de moins de 50 salariés.

Cette disposition ne s'applique qu'aux mandats prenant effet postérieurement au 1^{er} janvier 2018 (il ne concernera donc que les mandats des membres du CSE).

Ce dispositif ne peut néanmoins avoir pour effet de réduire en deçà de 12 ans la durée des mandats successifs quelle que soit leur durée. ≈

7. NÉGOCIATION OBLIGATOIRE DANS L'ENTREPRISE (NAO)

Entrée en vigueur immédiate

Dispositions Impératives	Négociation possible par accord d'entreprise	À défaut d'accord d'entreprise, dispositions applicables
Périodicité : 4 ans au maximum Thèmes : <ul style="list-style-type: none"> • Rémunération • Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, QVT • GPEC 	Peuvent être modifiés par accord d'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> • les thèmes • la périodicité • le calendrier et les lieux des réunions • les informations à remettre • les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties Durée maximale de l'accord : 4 ans	Ce sont les dispositions légales actuelles, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> • Négociation annuelle sur la rémunération, l'égalité professionnelle et la QVT • Négociation triennale sur la GPEC

≈ affiches

1 QUAND ILS ONT PRÉCARISÉ MON CONTRAT DE TRAVAIL

> J'ai laissé faire

2 QUAND ILS ONT SUPPRIMÉ MON 13E MOIS

> J'ai laissé faire

3 QUAND ILS ONT DÉGRADÉ MON TRAVAIL

> J'ai laissé faire

... QUAND ILS ONT LIMITÉ LES INDEMNITÉS PRUD'HOMALES

> J'ai laissé faire

! QUAND ILS M'ONT LICENCIÉ POUR DÉLOCALISER MON EMPLOI

**IL NE RESTAIT PLUS
PERSONNE POUR ME
DÉFENDRE !**



contact@fieci-cgc.com

Bientôt les élections
CSE Comité Social et Économique

ÉLECTIONS

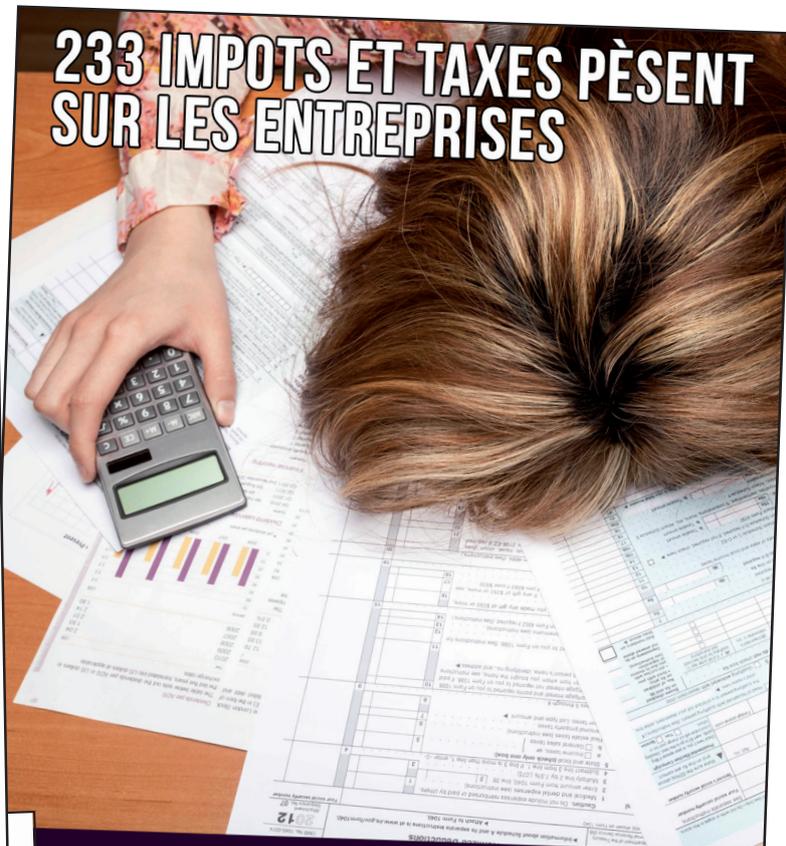
**N'OUBLIEZ PAS DE METTRE
VOTRE BULLETIN CFE-CGC ...**

REJOIGNEZ LA FIECI CFE-CGC



contact@fieci-cgc.com

**233 IMPOTS ET TAXES PÈSENT
SUR LES ENTREPRISES**



**CELA BLOQUE PLUS LES
EMBAUCHES QUE LE CHSCT...**



contact@fieci-cgc.com

*Retrouvez plus de 30 affiches
nouvelles ou actualisées
sur notre site, et en version papier
disponible à la FIECI.*

Malakoff Médéric lance le Comptoir mm de la nouvelle entreprise

Assureur en santé et prévoyance de 212.000 entreprises en France, Malakoff Médéric présente le Comptoir mm de la nouvelle entreprise, un lieu d'analyse et de décryptage des nouveaux enjeux de l'entreprise liés au capital humain.

“Notre rôle, en tant qu'assureur prévoyance et santé, est de réinventer la protection sociale pour accompagner les entreprises dans le développement de leur capital humain. Investir dans le bien-être et la qualité de vie au travail doit être considéré comme un levier de croissance et une opportunité de développer l'engagement des salariés et la confiance dans l'entreprise”, déclare Thomas Saunier, Directeur général de Malakoff Médéric.

Le Comptoir mm de la nouvelle entreprise

Malakoff Médéric mène depuis une dizaine d'années des études et des travaux de recherche sur le capital humain. Une des études de référence conduites par le Groupe vise à mieux comprendre les déterminants du bien-être des salariés et le lien avec la performance des entreprises.

Aujourd'hui, le Groupe va plus loin dans l'accompagnement des entreprises qui souhaitent mettre l'humain au cœur de leurs organisations :

- en investiguant les nouveaux défis liés au capital humain (nouveaux modes de travail, transformation numérique, allongement de la vie professionnelle...);
- en identifiant les pratiques émergentes en réponse à ces mutations ;
- en partageant largement cette connaissance pour orienter l'action.

À cette fin, Malakoff Médéric crée le **Comptoir mm de la nouvelle entreprise**, un lieu de :

- production d'études et d'expérimentations,



- partage et de rencontres,
- diffusion des connaissances à travers un site dédié (www.lecomptoirmm.com/), les réseaux sociaux, et des publications spécifiques.

Le Comptoir mm de la nouvelle entreprise s'appuie sur un **Comité d'orientation** composé d'une quinzaine d'experts et d'acteurs du monde du travail et de l'entreprise.

Zoom sur l'étude “Confiance en entreprise”

“Regards croisés dirigeants/salariés sur la confiance en entreprise” montre

que la confiance est considérée comme un sujet essentiel par 97 % des dirigeants et salariés interrogés, et 3 dirigeants sur 4 affirment en faire un thème de réflexion au sein de leur entreprise.

- Pour les dirigeants, la confiance contribue en premier lieu à la satisfaction des clients, puis à la pérennité de l'entreprise et à l'ambiance au travail.
- Les salariés y voient davantage une contribution à l'ambiance, puis à la satisfaction des clients et en troisième position à l'engagement des collaborateurs.
- 95 % des salariés pensent que leur confiance est déterminante pour la performance de leur entreprise.

(suite page 7)

(suite de la page 6)

**Une corrélation forte
entre reconnaissance,
confiance et engagement**

63 % des dirigeants et 60 % des salariés s'accordent à dire que **la reconnaissance est la pratique managériale qui a le plus d'impact sur la confiance**, devant l'écoute et le dialogue. Or si les salariés ont très largement le sentiment de s'impliquer, seuls 55 % d'entre eux ont l'impression que leur contribution personnelle est reconnue.

Plus le niveau de confiance ressenti par les salariés est élevé, plus leur niveau d'engagement sera fort.

Parmi les salariés qui se disent très confiants envers leurs dirigeants :

- 84 % indiquent avoir envie que leurs clients soient satisfaits (vs 50 % chez les peu ou pas confiants),
- 62 % déclarent avoir envie d'améliorer leur façon de travailler (vs 26 % chez les peu ou pas confiants),

- 66 % indiquent adhérer aux valeurs de l'entreprise (vs 8 % seulement chez les pas ou peu confiants envers leurs dirigeants).

Parmi les salariés très confiants dans la santé économique de leur entreprise :

- 60 % indiquent avoir envie d'améliorer leur façon de travailler (vs 25 % chez les peu ou pas confiants).



Pour accéder à l'intégralité du dossier sur "La Confiance en entreprise"
www.lecomptoirmm.com
#comptoirmm

**LES PROCHAINS DOSSIERS
ET ÉTUDES DISPONIBLES**

**le Comptoir mm
de la nouvelle entreprise**

- Santé et qualité de vie au travail 2017
- L'absentéisme en entreprise
- Le télétravail
- L'intelligence artificielle
- La nouvelle entreprise
- La santé des dirigeants

**La FIECI propose une Matinale Juridique
le mardi 28 novembre 2017**

sur le thème :

**"Ordonnances Macron, ce qu'elles changent
en droit social individuel et collectif"**

(Les échanges seront mis en ligne sur le site www.fieci-cfcecgc.org)

Malakoff Médéric

21, rue Laffitte - 75009 Paris

De 8h45 à 13h00



ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant des services toujours plus adaptés aux salariés d'aujourd'hui, en mettant la prévention au cœur de ses innovations, en agissant avec écoute et proximité, Malakoff Médéric s'engage pour le bien-être des salariés au travers de sa démarche Entreprise territoire de santé.

malakoffmederic.com



Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur de votre contrat, et proposé par l'Association de Moyens Assurance (AMA), ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCES (AMA) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 - 21 rue Laffitte 75009 Paris - N°ORIAS 16 000 160 (www.orias.fr) - N°Siren : 812 986 289. Pour plus d'informations, consultez le site : malakoffmederic.com/on-vous-mm



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**