Passerelles CADRES

CFE CGC FIECI PARTAGEZ

Lettre trimestrielle de la Fieci CFE-CGC - n° 70 - Septembre 2026

≈ édito

Le temps d'agir



Michel de La Force
Président de la FIECI

" L'action est la seule activité qui mette directement les hommes en rapport les uns avec les autres. " – Hannah Arendt, dans "Condition de l'homme moderne" (1958).

Cette phrase prend aujourd'hui une résonance particulière.
À l'approche de 2027, le débat politique occupe déjà largement l'espace public. Mais les réalités sociales, elles, n'attendent pas. Pouvoir d'achat, rémunérations, protection sociale, reconnaissance professionnelle, avenir du dialogue social, besoin de réformes justes : les sujets sont là. Et je ne vous parle pas du prix de l'essence…

Face à ces enjeux, le syndicalisme ne peut pas se contenter de commenter. Il doit agir.
Depuis plusieurs années, l'État a progressivement pris une place de plus en plus importante dans l'organisation du dialogue social : thèmes de négociation, calendriers, méthodes, voire orientations. Cette intervention a parfois permis de débloquer des situations. Mais elle a aussi contribué à installer une forme d'attentisme.

Aujourd'hui, nous devons retrouver notre capacité d'initiative et d'action.
Le calendrier politique ne doit pas devenir le calendrier social.
Les partenaires sociaux doivent pouvoir définir leur propre agenda, porter leurs revendications, négocier lorsque c'est possible et construire le rapport de force lorsque cela est nécessaire. Cela est vrai dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, et dans les Branches Professionnelles.

Des efforts, oui. Mais pas à sens unique (voir notre page 10).

La situation budgétaire du pays est difficile. Chacun peut entendre la nécessité d'un effort collectif. Mais demander un effort ne peut pas signifier demander toujours davantage à ceux qui travaillent et contribuent déjà largement au financement de notre modèle social.

L'effort doit être juste, partagé et négocié.

La contrainte budgétaire ne doit pas devenir le prétexte à l'effacement du dialogue social. Au contraire, d'autant plus lorsque les marges de manœuvre sont réduites, la négociation collective doit retrouver toute sa force.
C'est le sens du syndicalisme que nous voulons porter à la CFE-CGC : indépendant du politique, responsable dans la négociation, et déterminé dans la défense des salariés.

Nous ne voulons ni d'un syndicalisme d'accompagnement (réformateur donc, orienté à la baisse), ni d'un syndicalisme réduit à la seule contestation.
Nous voulons un syndicalisme qui propose, négocie et obtient.

- *Agir, c'est écouter les salariés et aussi les entreprises.*
- *Agir c'est proposer.*
- *Agir, c'est négocier.*
- *Agir, c'est défendre.*
- *Agir, c'est aussi savoir dire non.*

La période qui s'ouvre est déterminante. Il nous appartient, sur tous les territoires, de ne pas laisser les échéances électorales et les bonimenteurs accrédités décider à notre place de notre avenir social.
Certes le politique a ses rendez-vous. Mais la CFE-CGC a son agenda.
Nous devons partout reprendre l'initiative de négociations qui sortent des thèmes classiques. Parce que le dialogue social ne se décrète pas.
Il se construit. Il se négocie. Et parfois, il se conquiert, collectivement !

≈ sommaire

Jurisprudence	p. 3 à 9
CPM	p. 10
Transparence / Branche	p. 13
A noter / Matinale juridique	p. 14
FAJ	p. 15
Formations	p. 17
Evènements	p. 19

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°70 - Septembre 2026

N° de commission paritaire : 1126 S 08329
Directeur de la publication : Michel de La Force
Rédacteur en chef : Carole Boyer
Maquette : Silvère Chabot
Rédaction : Carole Boyer, Michel de La Force
Photos : Carole Boyer, iStock
Impression : Octavo, ZA Route de Tours, 72230 MULSANNE

FIECI CFE-CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement des ESN, Études, Conseil et Ingénierie, Formation
22, rue de l'Arcade - 75008 Paris
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
contact@fieci-cgc.com - fieci-cfecgc.org

CFE CGC FIECI PARTAGEZ

AIDANT

Vous êtes un aidant ? Nous sommes là pour vous soutenir !



Nous proposons des solutions concrètes et un accompagnement sur mesure. Avec notre ligne dédiée, vous pourrez bénéficier d'écoute et de conseils adaptés à vos besoins.

Scannez et découvrez l'accompagnement dont vous bénéficiez

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

MH-25646 2409 - ©Adobestock

Jurisprudence individuelle

NON-RESPECT PAR L'EMPLOYEUR DES PRÉCONISATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL : « LE SEUL CONSTAT DU NON-RESPECT PAR L'EMPLOYEUR DES PRÉCONISATIONS FAITES PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL (...) OUVRE DROIT À RÉPARATION » POUR LE SALARIÉ

Pour rappel, le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail, ainsi que des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées notamment par des considérations relatives à l'âge ou à l'état de santé physique et mentale du travailleur.

L'employeur doit alors prendre en considération ces éléments formulés par le médecin du travail. Et en cas de refus, il doit faire connaître par écrit au salarié et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Ce qui permet éventuellement au médecin du travail d'ajuster ses préconisations au regard des contraintes exposées par l'employeur. Si le désaccord persiste, l'employeur peut saisir le Conseil de prud'hommes.

Mais jusqu'à présent, en cas de non-respect des préconisations du médecin du travail, il appartenait au salarié de démontrer l'existence d'un préjudice et que les juges en évaluent le montant.

Dorénavant, « le seul constat du non-respect par l'employeur des préconisations faites par le médecin du travail de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail, qui engendre inévitablement une atteinte à la sécurité et à la santé du salarié concerné, ouvre droit à réparation. »

Et le salarié n'aura plus à démontrer l'existence d'un préjudice résultant de ce manquement, qui se suffit pour caractériser le préjudice indemnisable et ouvrir, à lui seul, droit à réparation.

La Cour de cassation opère donc ici un important revirement de jurisprudence.

Source : Cass. soc., 9 sept. 2026, n° 25-11.901 – FP-B+R

MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE : L'ACCORD D'ENTREPRISE PRÉVAUT SUR LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE

Même si le cas n'est pas très fréquent … Lorsque l'accord d'entreprise et la Convention de branche prévoient des indemnités de licenciement différentes, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle minimale correspond à celle prévue par l'accord d'entreprise.

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (et son avenant du 18 mai 2009) prévoyait déjà que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, ni à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la Convention collective applicable.

Dans le cas d'espèce, l'accord d'entreprise prévoyait une indemnité de licenciement (dite « de congédiement » ici) plus favorable que l'indemnité conventionnelle de licenciement. Les trois juridictions (CPH, CA et Cour de cassation) ont successivement fait droit à la demande du salarié visant à prendre en compte le montant – plus favorable – prévu par cet accord d'entreprise pour le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle.

A noter : L'application de l'article L. 2253-3 du Code du travail fait donc prévaloir l'accord d'entreprise sur la Convention de branche s'agissant du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle minimale, que cet accord d'entreprise prévoit une indemnité supérieure (comme ici) ou bien une indemnité inférieure à celle de la Convention collective.

Source : Cass. soc.,1er juill. 2026, n° 25-14.861 FS-D

DES MÉTHODES DE GESTION PEUVENT CARACTÉRISER UN HARCÈLEMENT MORAL, MÊME LORSQUE LE SALARIÉ N'A PAS ÉTÉ PERSONNELLEMENT VISÉ PAR CE HARCÈLEMENT

A la suite de l'arrivée d'un nouveau Directeur Général, une Directrice des Ressources Humaines présente au PDG de la société un rapport listant des reproches à l'égard de ce nouveau DG, notamment sur sa manière de manager. Un mois après, elle est licenciée pour faute grave.

Elle présente alors aux juges des témoignages faisant état d'une dégradation du climat social au sein de la société depuis l'arrivée du nouveau DG, et rapporte l'existence de pratiques managériales toxiques au sein du service des ressources humaines.

La Cour d'appel relève que si ces éléments laissent supposer l'existence d'un « management déviant » du nouveau DG à l'égard des équipes RH, ils ne permettent pas de caractériser l'existence d'un harcèlement moral envers la DRH en particulier.

La Cour de cassation, à l'inverse, retient « que les méthodes de gestion au sein de l'entreprise qui ont pour effet de dégrader les conditions de travail d'un salarié et sont susceptibles d'altérer sa santé physique ou mentale, caractérisent un harcèlement moral sans qu'il soit nécessaire pour celui-ci de démontrer qu'il a été personnellement visé par ce harcèlement ».

Donc la salariée subissait bien un environnement de travail de nature à dégrader ses conditions de travail et à porter atteinte à ses droits, à sa santé, à sa dignité ou à son avenir professionnel, peu importe qu'elle n'ait pas été directement et individuellement ciblée par ces agissements, puisqu'elle faisait elle-même partie du service.

Et ceci même si elle avait été promue DRH par le directeur qu'elle accusait de harcèlement.

(suite page 4)

Cet arrêt s'inscrit dans le prolongement d'un arrêt du 10 décembre 2025 reconnaissant l'existence d'un harcèlement moral « managérial » à l'égard d'une salariée qui n'était pas directement visée par les agissements qu'elle dénonçait, mais appartenait à la communauté de travail visée par les actes de harcèlement managérial.

Et également dans la continuité de l'arrêt du 28 mai 2026 relatif au harcèlement sexuel, affirmant qu'un salarié pouvait être victime de harcèlement sexuel sans être directement visé par les propos ou comportements litigieux.

Source : Cass. soc., 8 juill. 2026, n° 24-17.481

CONSÉCRATION PAR LA COUR DE CASSATION DE LA NOTION DE « HARCÈLEMENT D'AMBIANCE » CONCERNANT LE HARCÈLEMENT SEXUEL

La CC reconnait qu'une salariée exposée à des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés de manière répétée à ses collègues est victime de harcèlement sexuel, peu importe qu'elle n'ait pas été visée directement par leur auteur mais qu'elle en soit seulement témoin.

En l'espèce, une salariée équipière dans la restauration rapide avait été contrainte de subir un environnement de travail humiliant et dégradant de la part de son supérieur hiérarchique. La Cour d'appel l'avait déboutée au motif que les éléments produits n'établissaient pas la matérialité d'au moins un fait précis et circonstancié permettant de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel commis personnellement à son encontre.

La Cour de cassation estime, à l'inverse, que la salariée avait été contrainte de subir un environnement de travail humiliant et dégradant, peu important qu'elle n'ait pas été directement visée par les propos ou comportements à connotation sexuelle et sexiste.

Et cela même si le supérieur hiérarchique, après intervention de la direction, s'était abstenu de tout contact avec elle, mais avait cependant poursuivi ses agissements et propos à connotation sexuelle et sexiste envers les autres salariées.

Le fait qu'une salariée soit au contact de cet environnement de travail humiliant et dégradant suffit donc à lui seul à laisser présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

Pour rappel, depuis la loi n°2012-954 du 6 août 2012, le harcèlement sexuel n'est plus seulement apprécié par rapport à l'objectif que poursuit l'auteur, mais aussi au regard des effets qu'il produit.

D'où cette reconnaissance des formes de harcèlement sexuel collectif, comme pour le harcèlement moral avec la consécration des notions de harcèlement managérial et de harcèlement institutionnel, qui visent une communauté de travail, et non une relation interpersonnelle.

La CC consacre ainsi la notion de « harcèlement sexuel d'ambiance », en reconnaissant qu'une exposition répétée à un climat sexiste peut suffire à caractériser un harcèlement. Cette solution s'inscrit dans la continuité d'une jurisprudence déjà amorcée par la Chambre criminelle en 2025 et par la Cour d'appel de Paris en 2024.

Source : Cass. soc., 28 mai 2026, n°24-22.754

UNE « PÉRIODE CREUSE » N'EST PAS UNE CIRCONSTANCE EXCEPTIONNELLE PERMETTANT À L'EMPLOYEUR D'IMPOSER LE TÉLÉTRAVAIL

La Cour d'appel de Versailles rappelle que le principe du volontariat demeure la règle en matière de télétravail.

En conséquence, si un accord collectif peut fixer les cas permettant à l'employeur d'imposer le télétravail, il ne peut assimiler à des circonstances exceptionnelles une « période creuse » ou la fermeture d'un site pour déménagement.

Ici, un avenant à un accord d'entreprise prévoyant que l'employeur pouvait mettre en œuvre unilatéralement le télétravail en cas de situations exceptionnelles liées à l'entreprise, rendant impossible l'accès à un site temporairement, résultant soit de la fermeture d'un bâtiment dans le cadre d'un déménagement ou de travaux, soit d'une période creuse (par exemple : semaine entre Noël et jour de l'an, ponts).

Contestées par un syndicat, ces dispositions avaient été annulées en première instance.

La Cour d'appel rappelle à son tour que le télétravail repose en principe sur le double volontariat de l'employeur et du salarié.

L'article L 1222-11 du Code du travail autorise une dérogation en cas de circonstances exceptionnelles et la liste de ces situations n'est pas limitative : les partenaires sociaux peuvent donc les préciser dans un accord collectif, à condition de respecter l'objectif fixé par le texte : assurer la continuité de l'activité de l'entreprise tout en garantissant la protection des salariés.

Pour les juges, une « circonstance exceptionnelle » suppose une situation d'urgence justifiant un recours immédiat au télétravail.

En conséquence, si un sinistre entraînant la fermeture imprévue de locaux peut répondre à cette définition, tel n'est pas le cas d'un déménagement planifié ni d'une baisse d'activité liée au calendrier.

Ces événements, prévisibles par nature, ne présentent pas le caractère exceptionnel exigé par le Code du travail et l'ANI du 26 novembre 2020.

Source : CA Versailles, 3 juin 2026, RG n° 25/00001

REFUS DE DONNER LES CODES D'ACCÈS DURANT UN ARRET MALADIE

Un directeur e-commerce en arrêt maladie pendant plus d'un mois refuse de donner à son employeur les codes d'accès au site de l'entreprise ainsi que les identifiants du serveur de l'entreprise, paralysant l'activité de l'entreprise, contrainte de faire appel à un prestataire extérieur.

Il est licencié pour faute lourde, ce que la CC valide, car il avait volontairement entravé la poursuite de l'activité de l'entreprise en conservant des informations indispensables à son fonctionnement, la mettant ainsi en difficulté dans son exploitation.

De ce fait, il avait manqué à son obligation de loyauté et son refus délibéré de communiquer ces éléments caractérise bien une intention de nuire.

Source : Cass. soc., 12 mai 2026, n° 24-17.616

≈ jurisprudence

FORFAIT JOURS, MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'employeur conteste le fait de devoir payer les heures supplémentaires qu'il réclamait à un salarié ayant obtenu en justice l'annulation de son forfait jours.

Au motif que sa rémunération était beaucoup plus élevée que le minimum conventionnel correspondant à sa qualification et que cela tenait lieu de ce fait de paiement des heures supplémentaires.

La CC donne raison au salarié : le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut pas être considéré comme rémunérant forfaitairement les heures supplémentaires.

Source : Cass. soc., 17 juin 2026, n° 24-17.992

RUPTURE CONVENTIONNELLE DURANT UN ARRÊT MALADIE

En l'espèce, un employeur fait deux propositions de rupture conventionnelle à un salarié pendant un arrêt maladie, que le salarié refuse.

Il est ensuite licencié pour absence prolongée désorganisant l'entreprise et demande la nullité de ce licenciement au motif que le seul fait de lui avoir proposé une RC pendant son arrêt de travail puis de l'avoir licencié constituait selon lui la preuve d'une discrimination en raison de son état de santé.

La CC considère qu'une proposition de rupture conventionnelle durant un arrêt de travail est possible, sans constituer, en soi, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination.

Source : Cass. soc., 17 juin 2026, n°25-12.181

NON-RESPECT DU RGPD ET DROIT À DOMMAGES INTÉRÊTS

Un salarié reproche à son employeur d'avoir traité ses données personnelles en méconnaissance du RGPD et réclame à ce titre 5 000 € de dommages-intérêts, qu'il obtient devant la Cour d'Appel.

Mais la CC estime au contraire que la simple violation du RGPD n'ouvre pas, à elle seule, droit à réparation, mais seulement en cas de dommage matériel ou moral prouvé.

Source : Cass. soc., 24 juin 2026, n° 24-22.792

CONCURRENCE DÉLOYALE & FICHIER : RESPONSABILITÉ DU NOUVEL EMPLOYEUR

La CC continue de préciser les contours de la responsabilité des sociétés qui, lors du recrutement d'anciens salariés de concurrents, se retrouvent (directement ou non) en possession de fichiers confidentiels.

Ainsi, un employeur peut voir sa responsabilité engagée pour concurrence déloyale, sur le fondement de l'article 1240 du code civil, lorsqu'un salarié nouvellement recruté détient, sur son ordinateur professionnel, des fichiers confidentiels appartenant à son ancien employeur, concurrent du nouveau.

Et ceci, peu importe que le salarié ne soit soumis à aucune clause de non-concurrence et que son nouvel employeur ignore la présence de ces fichiers sur le matériel mis à sa disposition. Le caractère confidentiel desdits fichiers étant établi, leur seule détention suffit à caractériser leur appropriation par le nouvel employeur et, par conséquent, un acte de concurrence déloyale, sans qu'il soit besoin en outre d'en prouver l'usage.

En l'espèce, un constat d'huissier avait permis de trouver sur un poste de travail un fichier excel « enquête satisfaction clients » et des modèles d'offres de prix appartenant à l'ancien employeur.

Source : Cass. com., 2 sept. 2026, n° 25-12.718

CONVENTION DE FORFAIT JOURS & CONDITION ESSENTIELLE : UNE AUTONOMIE RÉELLE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

En l'espèce, un consultant formateur démontrait qu'il « ne disposait d'aucune liberté dans l'organisation de son travail », car son planning était imposé, ses interventions fixées par l'employeur, et il n'avait aucune marge de manœuvre dans la gestion de ses journées.

Or, le salarié en convention de forfait jours doit pouvoir organiser librement son emploi du temps, gérer ses

(suite page 6)



priorités, planifier ses interventions, donc disposer d'une latitude effective dans la conduite de son activité.En conséquence, le forfait jours ici était inopposable et le salarié pouvait réclamer le paiement des heures supplémentaires qu'il avait effectuées.

Source : Cass. soc., 3 juin 2026, n° 25-11.673

RUPTURE CONVENTIONNELLE D'UN SALARIE PROTEGE

L'existence de faits de harcèlement moral ou de discrimination syndicale, commis par l'employeur au préjudice du salarié protégé, n'est, par elle-même, pas de nature à faire obstacle à ce que l'inspection du travail autorise une rupture conventionnelle, sauf lorsque ces faits ont vicié le consentement du salarié.

Source : CE 24 juillet 2026 n°505713

SALARIE TRAVAILLANT « DE SA PROPRE INITIATIVE » PENDANT SON ARRÊT MALADIE

Dans ce cas, le salarié ne subit pas nécessairement de préjudice et l'employeur n'est pas automatiquement condamné au versement de dommages-intérêts.

Contrairement au travail fourni à l'initiative de l'employeur qui ouvre droit à des dommages et intérêts « automatiques », sans préjudice à prouver pour le salarié.

Source : Cass. soc., 1er juillet 2026, n°25-15.732

LE MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE FORMATION N'OUVRE PLUS DROIT AUTOMATIQUEMENT À RÉPARATION

Pour rappel, l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail, notamment par le biais de la formation professionnelle. Ici, une hôtesse est embauchée par une société de télévision, puis, 28 ans plus tard, devenue responsable de site, elle demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail au motif qu'elle n'a bénéficié durant cette période que d'une seule action de formation, l'employeur ayant de ce fait manqué à son obligation de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi et à son obligation de formation.

La CC juge que le simple manquement de l'employeur à son obligation de formation ne suffit pas à ouvrir droit à des dommages et intérêts, si le salarié n'établit pas les conséquences concrètes de cette carence, notamment sur le maintien de son employabilité ou sur son évolution professionnelle.

La CC rappelle le principe général plus ancien : l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

Source : Cass. soc., 17 juin 2026, n° 25-10.517

CONDAMNATION AU PAIEMENT DE 100 % DE LA PRIME D'UN SALARIE

C'est la sanction à laquelle s'expose un employeur qui a tardé à communiquer des objectifs.

Pour rappel, lorsque les objectifs sont fixés unilatéralement par l'employeur, il faut que :

- les objectifs soient réalisables;

- les objectifs soient communiqués au salarié en début d'exercice.

Si ces règles ne sont pas respectées, le salarié peut obtenir le paiement intégral de sa rémunération variable, et ceci quels que soient les résultats obtenus, et même si ces objectifs ont été signés par le salarié.

En l'espèce, les objectifs n'avaient été communiqués tardivement qu'à la fin du mois de mai.

Source : Cass. soc., 20 mai 2026, n° 25-11.132



(suite page 8)

L'ÉCO-SANTÉ

UNE AMBITION DURABLE POUR UN AVENIR EN MEILLEURE SANTÉ



Harmonie mutuelle
GROUPE VYV
AVANÇONS collectif

En agissant plus tôt, plus vite et autrement, vous préservez votre santé et celle des autres ! C'est pour cela qu'Harmonie Mutuelle a lancé le mouvement de l'Éco-santé, en soutenant et en encourageant toutes les actions qui favorisent la santé et le bien-être des Français au quotidien.

Un changement de paradigme

Les défis de santé publique sont aujourd'hui plus urgents que jamais. Vieillissement de la population, maladies chroniques et déficit croissant de l'Assurance maladie interrogent la pérennité du système de santé français. Paradoxalement, la France figure parmi les pays européens aux plus fortes dépenses de santé rapportées au PIB, sans pour autant se classer parmi les leaders en termes d'espérance de vie en bonne santé. Face à ce constat, l'Éco-santé propose un changement de paradigme visant à mobiliser les ressources. Ce projet repose sur trois piliers : **agir plus tôt, agir plus vite, et agir autrement**, avec la prévention comme clé de voûte.

Prévention : rendre le soin simple et désirable

Si la prévention semble évidente en théorie, elle reste souvent négligée en pratique. Selon une récente enquête menée par Harmonie Mutuelle, 7 Français sur 10 se disent prêts à adopter un mode de vie plus sain, mais seulement la moitié d'entre eux effectue régulièrement des dépistages. Pour lutter contre ce paradoxe, Harmonie Mutuelle multiplie les initiatives concrètes comme l'organisation de dépistages sur le lieu de travail ou encore en soutenant près de 500 événements sportifs dans toute la France, encourageant ainsi la pratique de l'activité physique et l'engagement des Français pour un mode de vie plus sain.

Accès aux soins : lutter contre le renoncement

L'Éco-santé ne se limite pas à des principes ; elle se traduit par des actions concrètes et mesurables. Avec le réseau de 1 800 établissements de VYV3 et un partenariat avec Kalixia, Harmonie Mutuelle favorise l'accès aux soins en orientant vers des solutions de prise en charge plus proches et plus rapides.

Santé et environnement : une interdépendance à valoriser

Agir autrement, c'est aussi intégrer la dimension environnementale. La démarche s'appuie sur des actions concrètes, comme le réemploi de dispositifs médicaux ou l'encadrement scientifique des médecines douces. L'objectif ? Proposer des solutions innovantes, durables et scientifiquement validées, en sensibilisant à la fois les patients et les professionnels de santé. De même, la création d'un référentiel pour les Interventions non médicamenteuses (INM) devrait offrir une alternative complémentaire aux approches traditionnelles. La sophrologie ou l'hypnose, bénéficient d'une reconnaissance scientifique croissante et pourraient être intégrées aux parcours de soins.

Une vision collective pour un impact global

L'ambition de la mutuelle est de créer un cercle vertueux où la prévention, le juste recours aux soins et la préservation de l'environnement profitent à la fois à la communauté et au système de santé. En maîtrisant les dépenses, l'Éco-santé entend limiter la hausse des cotisations et garantir une santé accessible et durable pour tous.

Pour plus d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@harmonie-mutuelle.fr

MUTUALITÉ MEMBRE DE LA FRANÇAISE

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57. DADGC - © GettyImages - 09/2026.



PREUVE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Depuis son arrêt du 18 mars 2020 (n° 18-10.919), la Cour de cassation rappelle que le salarié n'a pas à apporter seul la preuve des heures supplémentaires qu'il réclame.

Il doit présenter des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre en produisant ses propres éléments.

En l'espèce, le salarié produisait un tableau établi par ses soins indiquant, pour chaque demi-journée, ses heures de début et de fin de travail. La CC juge que le tableau était suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre.

Source : Cass. soc., 2 sept. 2026, n° 25-16.106

ENQUÊTE INTERNE : LE SALARIÉ MIS EN CAUSE A-T-IL UN DROIT D'ACCÈS AU DOSSIER D'ENQUÊTE ?

La CC apporte ici une clarification importante pour les employeurs confrontés à des signalements de harcèlement ou de comportements inappropriés : le respect des droits de la défense et du principe du contradictoire n'impose pas, dans le cadre d'une enquête interne, de communiquer au salarié mis en cause le dossier d'enquête ou les pièces recueillies.

En outre, il n'existe pas de droit systématique à être entendu ni à être confronté aux personnes ayant formulé les accusations.

Source : Cass. soc., 14 janvier 2026, n° 24-13.234

INAPTITUDE & MAINTIEN DE SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le Médecin du travail, le contrat de travail bascule dans un régime juridique spécifique, distinct de celui de l'arrêt maladie durant lequel le contrat de travail était suspendu. L'employeur doit alors rechercher un reclassement, sauf dispense, ou engager une procédure de licenciement pour inaptitude.

Pendant le délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude, l'employeur n'a pas à reprendre le paiement du salaire.

À l'issue de ce délai, si le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur doit reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi précédemment occupé.

La CC précise ici qu'un nouvel arrêt de travail transmis après la déclaration d'inaptitude ne peut pas rouvrir une période de suspension du contrat de travail.

Le salarié demeure donc soumis au régime de l'inaptitude et ne fait pas naître d'obligation pour l'employeur de maintien de salaire au titre de celui-ci.

L'arrêt ne tranche pas expressément la question du sort des IJSS pendant cette période.

Source : Cass. soc., 29 janvier 2025, n°23-18.585

Jurisprudence Collective

GRÈVE SANS REVENDICATION

Un salarié décide de faire grève immédiatement après avoir été informé par l'employeur d'un projet, approuvé par le CSE, modifiant l'organisation du travail, et est de ce fait licencié pour faute grave pour avoir quitté son poste sans motif.

(suite page 9)

≈ jurisprudence

La CC valide ce licenciement : en l'absence de revendications professionnelles collectives portées à la connaissance de l'employeur au moment de la cessation du travail, l'arrêt du travail ne constituait pas l'exercice du droit de grève.

Source : Cass. soc., 8 juillet 2026, n°25-12.848

AVANTAGES RÉSERVÉS AUX SEULS SYNDICATS REPRÉSENTATIFS

Un accord d'entreprise conclu entre un employeur et les organisations syndicales représentatives prévoyait un budget annuel de 10 000 € par OS représentative au niveau de l'entreprise et des modalités d'affichage des communications syndicales.

Un syndicat représentatif dans un seul établissement, mais non représentatif au niveau de l'entreprise, contestait son exclusion du dispositif.

Mais la CC considère qu'un accord d'entreprise plus favorable que la loi peut réserver un avantage aux seuls syndicats représentatifs dès lors que la différence de traitement repose sur des raisons objectives, matériellement vérifiables, en lien avec l'objet de l'accord et les prérogatives syndicales concernées.

Ici, l'avantage accordé visait à renforcer les moyens des organisations participant à la négociation collective et au dialogue social. La clause doit toutefois être précisément rédigée et reposer sur un critère contrôlable, afin d'éviter qu'elle soit qualifiée de discrimination syndicale. .

Source : Cass. Soc. 8 juillet 2026 n°25-11.262 B

LA DEMANDE DE RÉUNION EXTRAORDINAIRE DE LA CSSCT DOIT PORTER SUR LES SUJETS SANTÉ, SÉCURITÉ OU CONDITIONS DE TRAVAIL

Les réunions extraordinaires de la CSSCT, délégataire par accord des attributions santé sécurité du CSE, doivent faire l'objet d'une demande motivée de deux membres du CSE sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et seulement sur ces sujets.

Suite à un désaccord sur l'établissement de l'ordre du jour de la CSSCT, deux membres du CSE sollicitent l'organisation d'une réunion extraordinaire de la CSSCT, en concertation avec les autres membres de la CSSCT, avec un ordre du jour très varié (présentation des entrées/sorties du personnel, information sur le « moment de convivialité équipe », nombre de CDD, d'embauches, moyens mis en œuvre face aux difficultés de recrutement, fidélisation des salariés, process heures supplémentaires, semaine de 4 jours...).

La direction refuse d'organiser cette réunion extraordinaire considérant que la demande est constitutive d'un abus de droit, cherchant seulement à contourner le désaccord sur le contenu de l'ordre du jour de la réunion ordinaire.

La CC explique qu'il résulte des dispositions conventionnelles, interprétées conformément à l'article L. 2315-27 du code du travail, que des réunions extraordinaires de la CSSCT sont organisées, notamment lorsque deux de ses membres représentants du personnel en font la demande motivée sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

En d'autres termes, la réunion extraordinaire demandée par 2 membres du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail doit bien porter sur des sujets de santé, sécurité et conditions de travail uniquement. L'employeur n'a pas à vérifier la pertinence ni l'opportunité des points, mais peut refuser une réunion « hors sujet ».

La CC renvoie donc l'affaire devant une autre Cour d'appel qui sera chargée de vérifier si les points indiqués à l'ordre du jour communiqué lors de la demande de réunion extraordinaire, relèvent bien de ce domaine.

Source : Cass. soc., 23 sept. 2026, n° 25-13.914

≈ Affiche



Santé 2027 : qui paiera le 1,5 milliard transféré ?

Quatre décrets publiés au Journal officiel le 22 août 2026 transfèrent environ 1,5 milliard d'euros de dépenses de l'Assurance maladie vers les complémentaires santé dès le 1er janvier 2027. Pour les négociateurs en entreprise, la campagne de renouvellement 2027 s'annonce sous haute tension.

Le Gouvernement a choisi la voie réglementaire, sans concertation : les décrets n° 2026-809 à 2026-812 relèvent le ticket modérateur (la part non remboursée par l'assurance maladie obligatoire) sur les soins dentaires, les dispositifs médicaux, certains médicaments et les transports sanitaires.

Le Conseil de la Caisse nationale de l'assurance maladie et l'Union nationale des organismes complémentaires d'assurance maladie avaient pourtant rendu des avis défavorables : la dépense de santé ne diminue pas, **elle change de payeur.**

Des hausses proches de deux chiffres

Les contrats collectifs « responsables » couvrant le ticket modérateur, le transfert se répercute mécaniquement sur les cotisations.

Plusieurs cabinets estiment des indexations 2027 entre 7 % et 10 %, hors redressements spécifiques : environ 3.5% justifiée par ces transferts, le reste lié à la dérive des dépenses. Tendances qui s'entendent hors reconduction éventuelle de la surtaxe de 2,05 % sur la taxe de solidarité additionnelle et hors mesures du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2027… Et dans un contexte où l'absentéisme reste élevé, la vigilance est également de mise sur la prévoyance (décès, incapacité, invalidité), dont les tarifs pourraient aussi augmenter.

Un calendrier à ne pas subir

Il ne faut pas perdre de vue que les contrats collectifs peuvent être résiliés à l'échéance, par l'entreprise comme par l'assureur, au plus tard le 31 octobre de chaque année.

L'anticiper, c'est se donner le temps de comparer et de négocier au lieu de subir. Face aux hausses, des employeurs pourraient plaider pour des baisses de garanties. Or une garantie réduite devient un reste à charge pour le salarié, au moment même où la Sécurité sociale rembourse moins. Le Comité social et économique, informé et consulté (article R. 2312-22 du Code du travail), mais aussi, là où elles existent, les Commissions mutuelle et prévoyance doivent pleinement jouer leur rôle de suivi et de contrôle.

Des efforts avant de signer

Dans ce contexte, nulle fatalité mais quelques réflexes. Tout d'abord, exiger les comptes de résultats des régimes : aucune hausse ne se négocie sans connaître la sinistralité réelle. Il convient aussi d'apprécier toute baisse de garanties avec une analyse chiffrée de son impact sur le reste à charge.

Enfin, les augmentations peuvent se répercuter entre l'employeur et le salarié automatiquement… ou non. Ici encore, tout dépend de ce qui est prévu voire négocié. La protection sociale complémentaire est un élément de rémunération et un acquis collectif : elle mérite, lorsque cela est possible, une négociation pleine et entière plutôt qu'un ajustement subi.

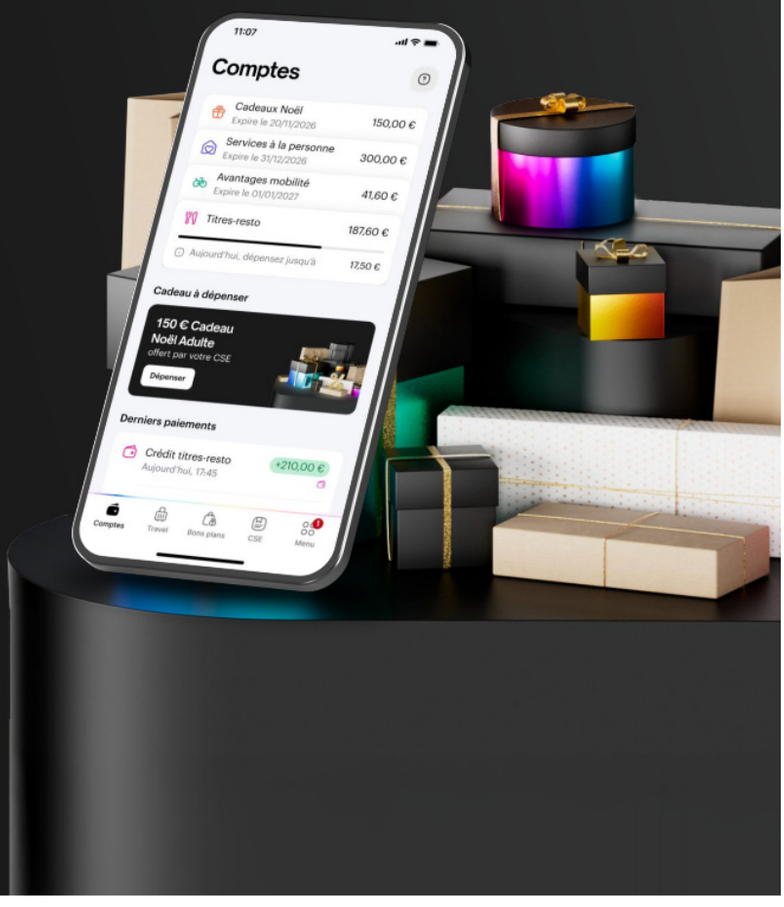
swile

AVEC LES TITRES-CADEAUX SWILE, VOUS VISEZ JUSTE À CHAQUE FOIS.

Pour toutes les occasions, toute l'année.

Naissance, Noël, rentrée des classes, mariage, départ à la retraite... Chaque événement est une occasion d'accompagner vos collègues et de booster leur pouvoir d'achat.

Les Titres-cadeaux Swile couvrent les 11 événements reconnus par l'URSSAF et la culture, toute l'année. Utilisables dans des milliers d'enseignes partenaires et sur la boutique en ligne.



Commandez ici vos Titres-cadeaux en quelques clics.

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

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

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

KLESIA
Assureur d'intérêt général

Transparence salariale Transposition de la directive européenne

La directive européenne adoptée le 10 mai 2023 prévoit de renforcer la transparence des rémunérations et l'application du principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. La date limite de transposition était fixée au 7 juin 2026. En France, un projet de loi de transposition a été présenté en Conseil des ministres le 10 septembre 2026.

Il doit désormais être examiné par le Parlement, Sénat et Assemblée nationale. Certaines règles sont déjà applicables, notamment l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et l'Index de l'égalité professionnelle.

D'autres mesures concernant le recrutement, l'accès aux informations salariales ou de nouveaux indicateurs ne sont pas encore entrées en vigueur.

≈ Branche

Accord du 9 juillet 2026 relatif à la transition environnementale des entreprises, et son avenant n° 50 du 9 juillet 2026 :

Cet accord visait à accompagner les entreprises dans leur transition environnementale en intégrant durablement ces enjeux au cœur du dialogue social. Il a été conclu pour une durée de 4 ans à compter du 1er janvier 2027 jusqu'au 31 décembre 2030. Il est en attente d'extension.

La FIECI CFE CGC, contrairement à la CFDT et à la CFTC, n'a pas été signataire de cet accord dans la mesure où il incluait une disposition particulière qui ne nous satisfaisait pas :

« *Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre ou à favoriser : Pratiques de déplacement bas-carbone :*

• *privilégier le train pour les trajets professionnels lorsqu'un itinéraire ferroviaire de trois (3) heures ou moins existe, sauf circonstances particulières ;*

• *privilégier la visioconférence et les outils collaboratifs pour les réunions internes, formations et déplacements évitables ;*

• *soutenir les pratiques de vélo, de covoiturage et de transports partagés, notamment via le forfait mobilités durables (FMD).* »

Car elle visait à faire perdre aux Ingénieurs & cadres le bénéfice de l'article actuellement en vigueur de la Convention collective ainsi rédigé, et donc le dernier avantage encore accordé à ceux-ci : *« 1. Tous les moyens de transport en commun selon les modalités suivantes, sauf stipulation contraire : avion : classe économique ; train et bateau : 2e classe ou confort équivalent pour les ETAM, 1e classe ou confort équivalent pour les ingénieurs et cadres.* »

En outre, une « 1ère classe » ne pollue pas plus qu'une « 2nde classe » !

Accord du 22 octobre 2025 relatif à la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes :

Cet accord a fait l'objet d'une extension par arrêté du 21 juillet 2026, a été publié au JO du 4 aout 2026 et est applicable à l'ensemble des entreprises de la Branche depuis le 1er septembre 2026. La FIECI a été signataire de cet accord, qui comportait 5 objectifs :

- la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes ;
- le soutien aux carrières des femmes ;
- la mixité au sein des métiers ;
- l'identification et la suppression des éléments pouvant représenter des freins à l'atteinte de l'égalité entre femmes et hommes ;
- l'observation et le diagnostic de l'état de l'égalité professionnelle au sein de la branche.

≈ A noter

Saisine du Conseil de prud'hommes :

changement pour les procédures engagées à compter du 1er octobre 2026

Après la saisine payante du Conseil de prud'hommes depuis le 1er mars 2026, voici un nouveau changement concernant la requête pour les instances introduites à compter du 1er octobre 2026, qui devrait permettre de faciliter la saisine du Conseil de prud'hommes par voie électronique en limitant le nombre de pièces accompagnant celle-ci.

Alors que jusqu'à cette date, la requête adressée au greffe du Conseil de prud'hommes devait notamment comporter les pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions, il convient dorénavant :

- d'annexer à la requête un bordereau énumérant les pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions

- d'ajouter le dernier bulletin de salaire afférent au litige ou toute pièce permettant de déterminer l'activité de l'employeur

Décret n° 2026-683 du 27 juillet 2026 portant diverses mesures de simplification procédurale.

≈ Matinée juridique

LA FIECI organisera pour ses adhérents sa prochaine Matinée Juridique le 4 décembre 2026, sur le thème :

« Revue de Jurisprudence de la Cour de cassation en droit social individuel et collectif, de juillet à décembre 2026 », dans les locaux de son partenaire Malakoff Humanis.

Vous pourrez très bientôt vous y inscrire.

Venez nombreux !

Bilan : Présomption de démission après un abandon de poste : Qu'en est-il des décisions de justice ?

Trois ans après le Décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié, le bilan semble mitigé : le nombre de décisions de Cour d'appel rendues sur le fondement de la présomption de démission après un abandon de poste reste très faible.

Ni les entreprises, ni les tribunaux n'ont clairement adoptés cette nouvelle disposition.

On constate que nombre d'employeurs continuent de privilégier le licenciement pour faute grave (pour absence injustifiée) en cas d'abandon de poste, soit par méconnaissance, soit parce qu'ils redoutent un risque prud'homal et une saisine directe du bureau de jugement de celui-ci.

Quant aux Cours d'appel qui ont eu pour l'instant à en juger, elles ont ainsi par exemple retenu comme motifs légitimes d'absence, écartant la présomption d'abandon de poste et entrainant alors une requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul : des raisons médicales et un arrêt continu (CA Amiens, 04/02/2026) ou une modification unilatérale du contrat par l'employeur (CA Douai, 20/02/2026). Elles ont en revanche plus rarement confirmé la présomption (produisant les effets d'une démission) pour une embauche chez un sous-traitant sans démission préalable (CA Reims, 11/06/2026) ou un refus d'exécution d'une clause de mobilité licite (CA Nîmes, 05/05/2026).

La présomption de démission après un abandon de poste (art. L.1237-1-1 du Code du travail) est donc validée par les Cours d'appel et par le Conseil d'Etat, mais elle reste strictement encadrée et risquée pour l'employeur en cas de contentieux prud'homal. En effet cette procédure ne permet que d'établir une présomption légale de démission qui, n'étant pas irréfragable, peut être combattue par le salarié considéré comme démissionnaire.

La jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, encore à venir, sera donc déterminante.

F.A.J
Fonds d'Assistance Juridique

À vos côtés pour défendre vos droits



Le Fonds d'Assistance Juridique
Un accompagnement pour défendre vos droits

Une difficulté avec votre employeur ? Une contestation de rémunération ?
Une procédure disciplinaire ? Une rupture du contrat de travail ?
Face à une problématique individuelle relevant du droit du travail, il n'est pas toujours facile de savoir quels sont vos droits ni quelle démarche engager.
Pour vous accompagner dans ces situations, la **FIECI** met à votre disposition le Fonds d'Assistance Juridique (FAJ).
Ce dispositif permet, sous certaines conditions, de bénéficier d'une prise en charge financière de la défense du dossier.

Le FAJ, une aide concrète pour faire valoir vos droits

1 Une condition d'ancienneté



L'accès au Fonds d'Assistance Juridique est soumis à une première condition : l'adhérent doit justifier d'au moins deux années d'ancienneté au sein de la FIECI.

À défaut, il pourra néanmoins solliciter le bénéfice du Fonds sous réserve du paiement d'un droit d'entrée équivalent à 2 années de cotisations.

Cette possibilité permet à un nouvel adhérent de pouvoir, sous réserve de remplir les autres conditions, solliciter l'intervention du FAJ.

2 Une étude juridique préalable
par un spécialiste du droit du travail



Avant toute décision de prise en charge, chaque dossier fait l'objet d'une étude juridique préalable par un juriste spécialisé en droit du travail.

Cette analyse porte notamment sur :
- les éléments du dossier et la situation professionnelle de l'adhérent ;
- les droits susceptibles d'être invoqués ;
- les arguments juridiques pouvant être développés devant le Conseil de prud'hommes ;
- l'évaluation des chances de succès de la procédure.

Cette étape est indispensable pour apprécier l'opportunité d'engager ou de poursuivre une action contentieuse.

3 La décision du Bureau Exécutif



À l'issue de cette étude juridique, le dossier est soumis au Bureau Exécutif du Fonds d'Assistance Juridique.

C'est ce bureau qui décide de la prise en charge financière de la défense du dossier.

La prise en charge n'est donc pas automatique et chaque demande est examinée individuellement, au regard des éléments du dossier et de l'analyse juridique.

4 Un avocat partenaire
pour assurer la défense



Lorsque la prise en charge est accordée, le dossier est confié à l'un des avocats partenaires du FAJ, avec lesquels nous travaillons régulièrement.

Lorsque la nature du dossier et son degré de complexité le permettent, la défense peut également être assurée par un membre du FAJ.

Il est important de préciser que l'adhérent ne pourra pas choisir son avocat.

Comment solliciter le FAJ ?

Pour toute difficulté individuelle relevant du droit du travail, écrivez une synthèse de votre problématique à l'adresse suivante :

faj@fieci-cgc.com

Il est recommandé de présenter de manière claire et chronologique les faits, les démarches déjà effectuées et les éventuelles difficultés rencontrées avec votre employeur.



Ensemble, pour vos droits et votre avenir

metis expertise

Ensemble pour changer la donne

Décrypter la situation de votre entreprise

UN DROIT POUR LE C.S.E. DE RECOURIR À UN EXPERT

- Situation économique et financière de l'entreprise
- Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi
- Orientations stratégiques de l'entreprise
- Plan de sauvegarde de l'emploi, droit d'alerte économique, réorganisations



info@metis-expertise.fr
02 38 73 98 01

≈ formation

Pourquoi la formation syndicale existe-t-elle ?

La formation syndicale s'est historiquement développée autour d'une idée simple : un salarié qui devient représentant du personnel ou militant syndical doit pouvoir comprendre ses droits, le fonctionnement de l'entreprise et les règles du dialogue social pour être réellement en capacité de défendre les salariés.
Avec la montée en puissance des représentants du personnel puis la création du CSE, ayant succédé au CE, aux DP et au CHSCT, cette dimension est devenue encore plus importante : les élus doivent maîtriser le droit du travail, les consultations, les conditions de travail, les enjeux économiques de l'entreprise, la négociation, etc. Aujourd'hui, la formation ne se limite donc plus à transmettre des connaissances juridiques. Elle sert aussi à :

- **Sécuriser l'élu dans l'exercice de son mandat** ;
- Lui permettre de **comprendre les informations transmises par l'employeur** ;
- Développer ses capacités de **négociation et de prise de parole** ;
- Savoir **analyser une situation et construire une revendication** ;
- Mieux accompagner les salariés au quotidien ;
- Créer une véritable **communauté entre élus et militants** ;
- Préparer les nouveaux élus à prendre progressivement des responsabilités.



La FIECI CFE-CGC, forme régulièrement ses adhérents et ses élus, pour leur permettre de mieux appréhender leurs droits, de prendre pleinement leur place dans le dialogue social et surtout de se sentir accompagnés dans l'exercice de leur mandat (voir rappel calendrier S2-2026).

La formation crée ainsi un véritable cercle vertueux :

Adhésion → formation → montée en compétences → accompagnement du mandat → proximité avec le syndicat → fidélisation → prise de responsabilités → transmission et renouvellement des équipes.

Les élections professionnelles : le moment clé pour se former

Alors qu'un nouveau cycle d'élections professionnelles s'ouvre, cette période constitue un moment particulièrement important.

C'est souvent à cette période que de nouveaux adhérents s'engagent, que de nouveaux candidats apparaissent et que **certains salariés s'apprêtent, pour la première fois, à exercer un mandat représentatif.**
C'est donc également **le moment de leur faire connaître leurs droits à la formation et de les inciter à se former dès le début de leur mandat.** Trop souvent, la formation est envisagée après quelques mois d'exercice, lorsque les difficultés apparaissent et que les élus sont déjà confrontés à des situations complexes.

Anticiper la formation face à l'employeur, ou à son/ses représentant(s) permet de prendre son mandat dans de meilleures conditions.

Un élu qui connaît dès le départ le fonctionnement du CSE, ses prérogatives, ses moyens et les règles du dialogue social est plus rapidement en capacité d'exercer pleinement son rôle, auprès des salariés et face à l'employeur.
La période électorale doit donc être considérée comme un véritable **point de départ d'un parcours de formation et d'accompagnement**.

Le droit au congé de formation.

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale permet au salarié de suivre une formation organisée par un organisme habilité, dans le cadre prévu par le Code du travail **(12 jours par an pour tous les salariés, et 18 jours par an pour les personnes exerçant un mandat).**

La rémunération est maintenue pendant le congé et celui-ci ne vient pas diminuer les congés payés du salarié.



C'est donc un droit essentiel qu'il faut connaître, exercer et surtout faire connaître autour de soi :
Une première élection peut être synonyme de nombreuses questions :Quel est mon rôle ? Quels sont mes droits ? Quelles sont les compétences du CSE ? Comment préparer une consultation ? Quels moyens puis-je utiliser ? Comment intervenir sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail ?
Face à ces questions, un nouvel élu ne doit pas rester seul.

La FIECI CFE-CGC **accompagne et forme l'ensemble de ses adhérents**, avec une attention particulière portée aux **nouveaux élus**, afin de les accompagner dans leur prise de mandat et de leur donner les moyens d'exercer pleinement leurs responsabilités.

L'objectif est notamment de permettre à tous les nouveaux élus de bénéficier des formations liées au fonctionnement du **CSE** ainsi que des formations **SSCT – Santé, Sécurité et Conditions de Travail**, indispensables pour exercer efficacement les responsabilités qui leur sont confiées.
Ces formations permettent de passer rapidement de la découverte du mandat à une véritable capacité d'action.
En conclusion,

L'élection donne le mandat.
La formation donne les compétences.
L'accompagnement donne les moyens d'agir.
La FIECI vous donne les clés pour exercer pleinement votre mandat.

N'attendez pas pour nous solliciter ! Nous restons à votre entière disposition à l'adresse : formation@fieci-cgc.com.

Évènements auxquels nous étions présents



Comptoir des branches de Malakoff Humanis, sur le thème « Santé mentale et absentéisme : agir ensemble ! »



E-Café en présentiel,
pour les 10 ans, chez Lefebvre Dalloz.



Colloque : « les arrêts marquants de la Chambre sociale de la Cour de cassation ».



Les 11e Rencontres pour le Travail et l'Emploi.



Formation ayant pour thème "les aidants familiaux", à la Confédération CFE CGC, dispensée par Harmonie Mutuelle.



Rencontre pour les 25 ans de l'OPIIEC (Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'évènement).



30 ans de Sextant Expertise, sur le thème : dialogue social en entreprise : faut-il changer les règles ou revoir les pratiques ?

SECAFI
GROUPE ALPHA

Formation | Conseil | Expertise | Négociation



Choisissez l'expertise qui fait la différence

Élections professionnelles, entourez-vous des bons conseils

NAO, négociez avec impact grâce à AlphaViz®

La transparence salariale, une révolution annoncée

L'intelligence artificielle et le dialogue social,
au service des salariés

Travail, quand sens & conditions de travail se réinventent







Secafi 01 53 62 24 40 contact@secafi.com **www.secafi.com**

BORDEAUX • LILLE • LYON • MARSEILLE • METZ • MONTPELLIER • NANTES • ORLÉANS • PARIS • ROUEN • SAINT-DENIS DE LA RÉUNION • TOULOUSE