

≈ édito

IA = Les habits neufs des ingénieurs et cadres...



Michel de La Force
Président de la FIECI

≈ sommaire

Prévoyance.....	p.2
Jurisprudence	p. 3 à 8
Urgence élections	p. 10
Matinée juridique	p. 11
Interview	p. 13
A noter	p. 14
La branche.....	p.16
Formation.....	p.17
Evènements	p. 19

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°67 - Décembre 2025

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
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

Elle est sur toutes les lèvres, elle impacte tous les projets professionnels ou non, c'est l'une des préoccupations majeures de nos collègues en ce tournant 2026 : l'Intelligence Artificielle générative (IAG) est également au cœur de notre réflexion syndicale.

Elle nous permet de jeter un regard neuf sur l'évolution de nos métiers et, partant, sur les mutations nécessaires au sein de la représentation du personnel. En un sens, cette situation n'est pas nouvelle : depuis des décennies nous savons que le Cadre, l'ancien, le « chef » n'est plus dans la situation du sachant qui commande à des moins-sachants ce qu'ils doivent connaître et réaliser. La vérité de nos métiers a inversé cette ancienne relation de pouvoir : le Cadre est d'abord celui qui est à même d'organiser et d'animer un groupe, un projet, réunissant des expertises complémentaires qu'il ne possède évidemment pas à lui tout seul.

L'IAG vient donc faire table rase, si c'est nécessaire, de nos tentations nostalgiques d'anciens modes relationnels. La balance « opportunités - menaces » penchera dorénavant du bon côté en proportion de notre capacité à devenir des gestionnaires, des intermédiaires et des médiateurs dans les nouvelles relations de travail. Une nouvelle fois, nous sommes contraints d'endosser la dimension pleinement humaine de nos fonctions : la personne humaine, avant la machine, quelle que soit sa puissance ou même son niveau de sophistication.

Les dangers existent pourtant et il ne faut pas les minimiser :

- la disparition de certaines fonctions pourtant à forte dimension cognitive,
- le risque de déqualification du manager s'il ne s'approprie pas d'urgence les nouveaux outils et s'il se sentait concurrencé par eux alors qu'il doit les dominer,
- l'émergence d'un univers (trop) interconnecté et les dérives que l'on peut imaginer.

Ces risques existent et notre rôle est évidemment d'être attentifs ; mieux vaut pêcher par méfiance plus que par naïveté mais il est essentiel de bien voir les opportunités que nous apporte une nouvelle relation entre l'Homme et la Machine-mémoire - plus qu'intelligence d'ailleurs - dans la réalité du travail humain.

Pour cela :

- il convient d'accepter, dans nos fonctions, d'abandonner les activités les plus répétitives, les moins humaines et de se recentrer sur notre cœur d'expertise
- nous devons travailler dans un univers complexe où ce qui nous légitimera sera notre capacité à anticiper les risques et à mobiliser les énergies ; il serait dommage, quand on vous offre une Ferrari, de finir dans le fossé !
- en tant qu'élu ou représentant du personnel, nous devons donc nous affirmer quant à l'essence même de notre légitimité, à savoir la dimension éthique dans les relations de travail et la vie de nos entreprises.

L'année 2025 nous aura appris, encore une fois, la juste mesure de nos croyances. Dans ce monde qui bouge tant et alors que nous entrons dans une nouvelle année, il me semble urgent de remettre l'Humain au centre de tout.

Je vous souhaite une très bonne année 2026, à vous ainsi qu'à vos proches !

Michel de La Force

Mieux comprendre les avantages sociaux pour mieux défendre les salariés

La mutuelle et la prévoyance font partie de ces avantages sociaux que les salariés considèrent souvent comme acquis... jusqu'au jour où ils augmentent, se dégradent ou révèlent leurs limites.

Pourtant, derrière ces dispositifs se jouent des enjeux essentiels de pouvoir d'achat, de protection en cas de maladie, d'arrêt de travail ou d'accident de la vie.

Le récent rapport de la Cour des comptes est sans ambiguïté : les transferts de charges depuis l'Assurance maladie vers les mutuelles vont se poursuivre dans les années à venir. Autrement dit, les hausses de cotisations ne relèvent plus de l'exception, mais deviennent structurelles.

Dans le même temps, l'absentéisme reste élevé en France, ce qui pèse fortement sur les régimes de prévoyance, avec des niveaux d'indemnisation parfois très variables d'une entreprise à l'autre.

Dans ce contexte, une évidence s'impose : ne pas maîtriser ces sujets, c'est subir.

Subir des hausses présentées comme inévitables.
Subir des arbitrages techniques incompréhensibles.
Subir, faute d'arguments solides, des décisions déjà verrouillées.

À l'inverse, disposer des bases techniques sur la mutuelle et la prévoyance, comprendre comment se construisent les garanties, savoir lire un tableau de garanties, analyser les résultats annuels ou évaluer les niveaux d'indemnisation en cas d'arrêt de travail, c'est renforcer considérablement notre capacité à défendre les salariés. C'est aussi entrer en négociation avec des repères clairs et des arguments étayés.

C'est dans cet esprit que la FIECI met en place une formation dédiée aux avantages sociaux, structurée en deux modules complémentaires.

Le premier module apporte les fondamentaux techniques indispensables : comprendre le fonctionnement des régimes, leurs contraintes, leurs équilibres.

Le second module est résolument tourné vers le pilotage annuel et la négociation : analyse des résultats, anticipation des dérives, rôle du représentant syndical en commission mutuelle et prévoyance, capacité à formuler des propositions et à défendre des choix favorables aux salariés.



Ces formations, dont le démarrage est prévu à la fin du premier trimestre 2026, ont été conçues pour être utiles dans la durée. Les connaissances acquises ne servent pas une fois : elles seront mobilisées chaque année, au moment où les comptes sont présentés et où se décident les évolutions de la mutuelle et de la prévoyance.

À la FIECI, nous sommes convaincus que la protection des salariés passe aussi par la montée en compétence de leurs représentants. Se former sur ces sujets, ce n'est pas devenir technicien de l'assurance : c'est reprendre la main sur des enjeux sociaux majeurs, trop souvent confisqués par le seul discours technique.

Dans un contexte de tensions durables, la compétence est une force collective.

C'est pourquoi nous encourageons nos militantes et militants à s'emparer de cette formation, pour ne plus subir, mais anticiper, négocier et défendre efficacement les intérêts des salariés.

Cette formation dédiée, structurée en deux modules complémentaires, sera assurée par Charles-Philippe MOURGUES, associé-fondateur de LNA PREVOYANCE et disposant de plus de 20 ans d'expérience en matière de protection sociale complémentaire. Charles-Philippe intervient depuis 10 ans dans plusieurs cursus universitaires de formation sur les avantages sociaux (CIFFOP, Dauphine, IAE Paris).

Nous reviendrons vers vous très rapidement avec les dates que nous vous proposerons afin que vous puissiez vous y inscrire.

Jurisprudence individuelle

LICENCIEMENT NUL : QUELLES SONT LES INDEMNITÉS À REMBOURSER ?

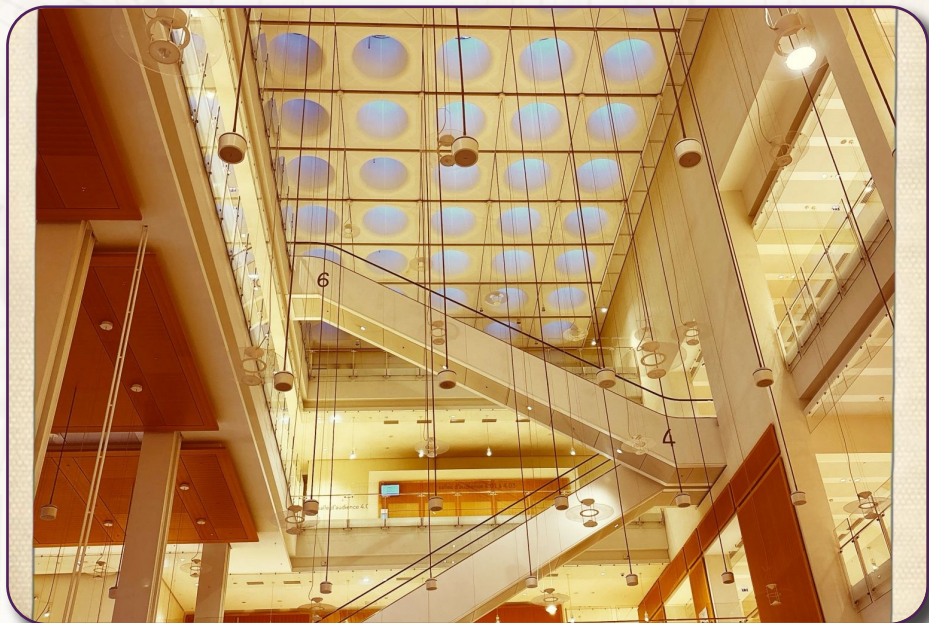
Un salarié victime d'un licenciement discriminatoire obtient en justice la nullité de son licenciement et l'employeur est condamné à lui verser une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait dû percevoir entre le licenciement et sa réintégration. Mais selon l'employeur cette indemnité devrait être déduite des sommes versées au titre de l'indemnité de licenciement et de préavis. La CC répond dans ce sens. Le salarié qui obtient sa réintégration ne peut prétendre aux indemnités de rupture.

Source : Cass. Soc. 9 juillet 2025, n° 23-21.863

HARCÈLEMENT MORAL : ÉLÉMENTS À PRENDRE EN COMPTE

Une salariée saisit les prud'hommes, invoquant une situation de harcèlement moral. Elle présente des éléments comme le non-paiement des heures supplémentaires et le non-respect des temps de pause.

Les juges écartent ces deux éléments, et n'examinent que les griefs relatifs aux brimades, invectives et humiliations ainsi qu'au défaut de suivi médical. La CC juge à l'inverse que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, le juge doit examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, et apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer



l'existence de celui-ci.

Source : Cass. soc. 24 septembre 2025, n° 24-13.813

OBLIGATION DE LOYAUTÉ DU SALARIÉ : PENDANT LA SUSPENSION DU CONTRAT ?

Pendant un arrêt maladie, un peintre propose à une société cliente de son employeur d'effectuer un certain nombre de travaux, en qualité de sous-traitant. Cette intervention ne se fait pas en raison du refus de la société cliente.

L'employeur en ayant été informé, le salarié a été licencié pour faute grave. La CC considère que le salarié avait bien proposé de réaliser une activité concurrente de celle de son employeur avant la rupture de son contrat de travail, les travaux énumérés au titre des services proposés étant ceux réalisés par la société, et qu'il avait ainsi manqué à son obliga-

tion de loyauté, ce manquement rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Source : Cass. soc. 1er octobre 2025, n° 24-17.418

LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ EN ARRÊT MALADIE

Un directeur est en arrêt maladie du 20 juillet 2019 au 27 mars 2020. Il est licencié le 25 mars 2020, au motif que l'absence prolongée du salarié perturbait le fonctionnement du pôle jeunes de la ville et, plus globalement, de la structure dans son ensemble. L'employeur ne caractérise pas ici une perturbation de l'entreprise, ni même d'un secteur d'activité essentiel de celle-ci s'étendant au-delà du seul établissement. La perturbation du fonctionnement de l'entreprise causée par l'absence du salarié et la nécessité de le remplacer définitivement ne sont donc pas démontrées.

(suite page 4)

Source : Cass. Soc., 1^{er} juillet 2025
(n° 24-14.206)

PRESCRIPTION : DÉLAI DE 2 MOIS ET ENQUÊTE INTERNE

Pour rappel : « aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ».

Ici, les faits étaient survenus avant septembre 2016, furent découverts en novembre 2017 et donnèrent lieu à une enquête clôturée en janvier 2018.

Que retenir comme date de « démarrage » de ces 2 mois : la date à laquelle l'employeur en eut connaissance (même partiellement) ou la date à laquelle ledit rapport d'enquête (confirmatif) est finalement rendu ?

La Cour de cassation a considéré « que l'employeur n'avait eu une connaissance exacte et complète de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés à la salariée qu'en janvier 2018, à l'issue de l'enquête interne diligentée » et que « les poursuites, engagées le 8 février 2018 par la convocation à l'entretien préalable au licenciement, l'avaient été dans le délai de 2 mois prévu ».

Source : Cass. Soc., 15 octobre 2025,
23-18.178

INAPTITUDE & RECLASSEMENT

Lorsqu'un salarié déclaré inapte refuse un poste de reclassement en estimant qu'il ne respecte pas les préconisations du médecin du travail, l'employeur doit impérativement reconsulter le médecin du travail avant d'en tirer les conséquences. À défaut le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse.

Source : Cass. soc., 22 oct. 2025,
n° 24-14.641 F-B

LES PRÉCONISATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL : APPLICATION IMMÉDIATE PAR L'EMPLOYEUR

Quand le médecin du travail rend un avis, l'employeur doit l'appliquer immédiatement, même s'il le conteste, sans "mise au placard" ou "dispense d'activité".

Car le médecin du travail est le seul juge de l'aptitude, et l'employeur doit adapter, aménager, reclasser – ou, en cas de désaccord, saisir le Conseil de prud'hommes dans les 15 jours, mais sans priver le salarié de travail ou de salaire.

Tant que le juge n'a pas statué, l'avis médical s'impose, car le respect des préconisations médicales n'est pas une option, c'est une obligation légale.

Ici, un salarié en radiologie avait vu son temps de travail réduit à 50 % par le médecin du travail, et l'employeur, en désaccord, l'avait dispensé d'activité le temps de la contestation.

Source : Cass. soc. n°24-15.895

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE : LA DÉGRADATION PERSISTANTE DU CHIFFRE D'AFFAIRES PEUT SUFFIRE À CARACTÉRISER DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES

La CC précise qu'un licenciement économique peut être justifié même si l'employeur n'apporte pas la preuve d'une « baisse significative » du chiffre d'affaires au sens strict du Code du travail (comparaison trimestrielle).

Le juge doit alors apprécier globalement la situation de l'entreprise en tenant compte d'autres éléments tels que pertes d'exploitation, ou dégradation de la trésorerie ou de l'Excédent brut d'exploitation, ou tout autre indicateur économique pertinent.

Les juges ont retenu ici une dégradation persistante : -10 % de CA et -30 % de résultat d'exploitation en un

an, malgré une baisse de la masse salariale et une exonération de loyers.

Une tendance durablement négative peut donc suffire à établir les difficultés économiques justifiant un licenciement.

Source : Cass. soc. 17 sept. 2025,
n° 24-12213 D

L'INDEMNITÉ DE DÉDIT-FORMATION N'EST PAS DUE PAR LE SALARIÉ EN CAS DE LICENCIEMENT

La clause de dédit-formation permet à l'employeur de demander au salarié de rembourser tout ou partie d'une formation financée par l'entreprise s'il quitte l'entreprise dans un délai prévu au contrat.

Mais si la rupture du contrat vient de l'employeur (licenciement, même pour faute grave, ou prise d'acte imputable à l'employeur), l'indemnité n'est pas due. Il en va de même en cas de rupture conventionnelle. La clause n'est donc mise en œuvre que lorsque la rupture est à l'initiative du salarié.

Source : Cass. soc., 17 sept. 2025,
n° 23-23830 FD

REQUALIFICATION DE L'AUTO-ENTREPRENEURIAT EN CONTRAT DE TRAVAIL ET TRAVAIL DISSIMULÉ

L'existence d'un contrat de travail peut être établie en présence d'un lien de subordination juridique permanente.

En 2015, la CC a requalifié en contrat de travail, pour la première fois, une relation entre un auto-entrepreneur et son donneur d'ordres, et elle a précisé que dès lors que l'ensemble des indices fait ressortir que la société donneuse d'ordres a détourné de son objet le statut d'auto-entrepreneur uniquement dans le but d'échapper au paiement des charges sociales salariales, une condamnation pour travail dissimulé est encourue.

La CC a réaffirmé ce principe récemment : L'élément matériel du travail dissimulé résulte ici de l'absence de toute déclaration relative à l'embauche, aux salaires et cotisations sociales et de toutes les formalités afférentes au travail salarié pendant l'intégralité de la relation contractuelle.

Et le fait que l'employeur se soit soustrait aux déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales assises sur ceux-ci, en choisissant de soumettre l'intéressé à un statut d'indépendant alors qu'il travaillait dans le cadre d'une relation salariée, caractérise l'élément intentionnel.

Source : Cass. soc., 3 septembre 2025, n° 24-13.180

CADRE DIRIGEANT, OU PAS

Il ne suffit pas qu'un salarié participe à la direction de l'entreprise pour avoir le statut de cadre dirigeant.

En effet, le statut de cadre dirigeant ne peut être retenu qu'à la condition de caractériser précisément les trois critères énoncés par l'article L. 3111-2 du Code du travail : une large indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps, un pouvoir décisionnel autonome, et une rémunération figurant parmi les plus élevées de l'entreprise.

Sources : Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 24-11187FD

HARCÈLEMENT MORAL, LA COUR DE CASSATION LIBÈRE LA PREUVE DU CARCAN MÉDICAL

Un tournant décisif dans la reconnaissance du harcèlement moral au travail ici : en affirmant que la dégradation de l'état de santé n'est pas une condition nécessaire à la caractérisation du harcèlement, les juges opèrent un important changement de paradigme.

Pendant longtemps, les victimes de harcèlement moral se heurtaient à une double obligation, subir des agissements répétés et devoir prou-

ver leur impact sur leur santé physique ou mentale.

Cette exigence implicite obligeait les salariés à produire certificats médicaux, arrêts maladie ou expertises psychiatriques pour espérer voir leur situation reconnue.

Cet arrêt rompt avec cette logique en recentrant l'analyse sur les faits objectifs, surcharge de travail, refus injustifiés de congés, avertissements infondés. C'est la matérialité des agissements qui compte désormais, non uniquement leurs conséquences physiologiques.

Source : Cour de cassation le 11 mars 2025 (n° 23-16.415)

ARRÊT MALADIE ET ANCIENNETÉ

Dans cette affaire, une salariée embauchée en mai 2016 et licenciée en avril 2019 avait été privée d'indemnités au motif qu'elle était en arrêt depuis 2016. La CC a ainsi cassé cette décision : pour le calcul de son indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, son ancienneté s'étendait bien sur 2 ans et 10 mois. La suspension du contrat de travail

est donc bien sans effet sur l'ancienneté du salarié.

Source : Cass. soc., 1er octobre 2025 (n° 24-15.529)

IMPOSER À UN SALARIÉ EN ARRÊT MALADIE DE TRAVAILLER ET DROIT À RÉPARATION

La CC affirme que « Le seul constat du manquement de l'employeur à l'obligation de ne pas faire travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie ouvre droit à réparation ».

Ici, l'employeur avait imposé à son salarié de travailler pendant son arrêt de travail : 3 jours après le début de son arrêt, puis à plusieurs reprises les jours suivants, le salarié a été contacté par SMS et par courriers électroniques par le Président et le Secrétaire général du groupe sur des sujets en lien avec le travail, dépassant le cadre de la simple transmission d'information nécessaire à l'activité de l'entreprise en son absence (contact client, suivi de négociations commerciales, discussions finan-

(suite page 6)



cières). Il a même été relancé en cas de non-réponse à ces demandes.

Ceci caractérise un manquement à l'obligation de l'employeur d'exécuter loyalement le contrat de travail, et le salarié a automatiquement droit à réparation, sans avoir à démontrer un quelconque préjudice.

L'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur lui impose de ne pas faire travailler un salarié en arrêt de travail, ainsi que la directive européenne 89/391/CEE.

Le non-respect de cette obligation entraîne un préjudice pour le salarié et le droit à réparation automatique.

Donc, toute sollicitation professionnelle, notamment pour des tâches opérationnelles, dépassant la simple transmission d'informations, pendant un arrêt maladie engage la responsabilité de l'entreprise.

La CC confirme encore par cet arrêt sa volonté de protéger la santé mentale et physique des salariés.

Source : Cass. soc., n° 24-17.823 du 19 novembre 2025

UN DIFFÉREND PEUT RENDRE UNE DÉMISSION ÉQUIVOQUE

En l'espèce, le salarié avait : alerté sa hiérarchie par mail sur une charge de travail critique, signalé une surcharge persistante lors des visites médicales et demandé l'intervention du médecin du travail, et exprimé lors de son entretien annuel l'absence d'équilibre vie pro/vie perso, un périmètre trop large (fuseaux horaires multiples, sans backup), et une charge mentale permanente.

Pour la CC, ces éléments auraient dû rendre la démission équivoque, du fait de l'existence d'un tel différend, et la remettre en cause ; car elle masquait bien un différend lié à des conditions de travail très (trop) difficiles.

Source : Cour cass, Ch soc, 13 nov. 2025, n° 23-23.535

LA MODIFICATION DE LA QUALIFICATION D'UN SALARIÉ DANS SON CONTRAT DE TRAVAIL EST UN SUJET DÉLICAT

La CC rappelle que cette modification nécessite l'accord du salarié et doit correspondre aux fonctions réellement exercées.

Un changement de qualification sans accord peut entraîner un litige. Il est essentiel de vérifier que les nouvelles fonctions correspondent au même niveau de qualification et de responsabilité que celles précédemment exercées.

Il convient donc de s'assurer de l'accord explicite du salarié et de documenter précisément les fonctions et responsabilités associées à chaque poste, afin de protéger les deux parties.

Source : Cass. soc. 17-9-2025 n° 24-16.336 F-D
Cass. soc. 13-11-2025 n° 23-23.535 F-D

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE : GROUPE ET OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Ici, un employeur avait bien interrogé les autres entités du groupe sur d'éventuelles possibilités de reclassement, mais avait notifié le licenciement sans attendre toutes les réponses.

La CC considère ici que solliciter les sociétés du groupe sans attendre leur réponse ne suffit pas à démontrer une recherche sérieuse de reclassement.

Il faut attendre la réponse de chaque société sollicitée avant de licencier et obtenir un écrit en réponse de la part de toutes les entités du groupe interrogées.

Source : Cass. soc. 5-11-2025, n° 24-14.758



RECOMMANDATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL ET TRAVAIL DANS UNE SOCIÉTÉ TIERCE

Ces recommandations / préconisations du médecin, même formulées de manière souple (telle que des "souhaits"), s'imposent à l'employeur, y compris lorsque le salarié est détaché auprès d'une entreprise tierce, et elles doivent permettre de respecter intégralement les conditions de travail établies par le médecin, quel que soit le lieu.

Source : Cass. soc. 11-6-2025 n° 24-13.083 F-B, D.

LE MÉDECIN DU TRAVAIL PEUT IMPOSER LE TÉLÉTRAVAIL À L'EMPLOYEUR

L'employeur ne saurait refuser la mise en place du télétravail 2 jours par semaine préconisée par le médecin du travail « afin de permettre une reprise du travail dans des conditions compatibles avec l'état de santé de la salariée » au seul motif que le salarié s'oppose à la visite de son domicile.

La CC rappelle ici la primauté du droit au respect de la vie privée et familiale et du domicile et conclut à la violation par l'employeur de son obligation de sécurité.

(suite page 7)

Source : Cass. soc., 13 nov. 2025, n°24-14.322

L'ADRESSE INSCRITE DANS UN CONTRAT DE TRAVAIL NE GARANTIT PAS AU SALARIÉ QUE SON EMPLOI SERA TOUJOURS DANS LE MÊME LIEU

Dans cette affaire, une salariée refusait d'être affectée sur d'autres sites, sûre que l'adresse mentionnée dans son avenant constituait son lieu de travail contractuel.

Mais la Cour de cassation rappelle ici que le lieu de travail n'est contractuel que s'il est clairement précisé comme exclusif et que la mobilité dans le même secteur géographique n'est pas une modification du contrat interdite à l'employeur.

Source : Cass. soc., 22 octobre 2025, n° 23-21.593

POSSIBILITÉ POUR LE SALARIÉ D'OBTENIR EN RÉFÉRÉ UNE PROVISION SUR L'INDEMNITÉ DE REQUALIFICATION D'UN CDD EN CDI

La demande de requalification de CDD en CDI elle-même doit être portée directement devant le bureau de jugement du CPH qui statue au fond dans le mois suivant sa saisine et qui, s'il fait droit à la demande du salarié, peut lui accorder une indemnité au moins égale à un mois de salaire (C. trav. art. L 1245-2).

Mais cela n'interdit pas au salarié d'intenter une action en référé pour obtenir une provision à valoir sur l'indemnité de requalification, lorsque l'existence de l'obligation de l'employeur et le droit à cette indemnité ne sont pas contestables.

Pour rappel : Tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions applicables aux contrats à durée déterminée (CDD) est réputé à durée indéterminée (CDI). En l'espèce, le CDD ne précisait pas le motif du recours à ce type de contrat.

Source Cour cass , 27 novembre 2025 -n°23-12.503

ENTRETIEN D'ÉVALUATION : SUR QUELS CRITÈRES ?

Quels sont les critères sur lesquels l'employeur peut se fonder pour évaluer un salarié ?

La CC rappelle que la méthode d'évaluation des salariés retenue par l'employeur doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie. Elle juge illicite une procédure d'évaluation dès lors que celle-ci était basée notamment sur des notions d'« optimisme », d'« honnêteté », de « bon sens », ainsi que « d'engagement » et de « simplicité ».

La CC estime ces critères comportementaux comme trop vagues et imprécis pour établir un lien direct, suffisant et nécessaire avec l'activité des salariés afin d'apprécier leurs compétences au travail.

Évaluer un salarié, ce n'est pas juger sa personnalité, c'est mesurer ses compétences, ses résultats, ses progrès.

Source : Cass. soc. 15 octobre 2025, n° 22-20.716

BLAGUES SEXISTES, REMARQUES RACISTES, PROPOS HOMOPHOBES ET LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

La CC valide le licenciement pour faute grave d'un salarié, directeur commercial, ayant tenu, sur le lieu et le temps de travail, des propos à connotation sexuelle, sexiste, raciste et stigmatisante, considérant que ces faits, même présentés comme humoristiques ou privés, sont de nature à porter atteinte à la dignité et à la santé psychique d'autres salariés et rendent impossible son maintien dans l'entreprise.

Et même si ces messages étaient adressés seulement à certains « via la messagerie interne de l'entreprise », la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle n'autorise pas tout, même sous couvert d'humour.

Les propos dégradants, même tenus dans un cadre « privé » au sein d'outils professionnels, peuvent justifier un licenciement disciplinaire.

Source : Cour de cassation, Chambre sociale, 5 novembre 2025, 24-11.048, Publié au bulletin

ENREGISTREMENT DE L'EMPLOYEUR À SON INSU : LA PREUVE ILLICITE N'EST PAS TOUJOURS RECEVABLE DEVANT LES JUGES

La preuve illicite peut être admise depuis 2023, mais elle reste une exception strictement encadrée.

Le juge doit mettre en balance le droit à la preuve et les droits en présence, et un enregistrement clandestin ne sera accepté que s'il est nécessaire et proportionné.

Ici, un salarié embauché en CDD saisis la justice pour demander la requalification de son CDD en CDI et invoque une discrimination liée au handicap. Il produit notamment la retranscription par un commissaire de justice de propos tenus par son employeur lors d'un entretien téléphonique, enregistrés à son insu.

La CA estime que d'autres éléments suffisaient déjà à étayer ses allégations, et que cette preuve n'était pas indispensable, donc irrecevable.

Source : Cass. soc. 5 nov. 2025 - n° 24-16.208

Le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) pour 2026 est fixé.

Dans un communiqué du 21 octobre 2025, le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale précise que le PASS sera fixé à 48 060 € au 1er janvier 2026. Le plafond mensuel s'établira donc à 4 005 €.

(suite page 8)

Jurisprudence collective

LE CSE DOIT ÊTRE CONSULTÉ ET NON SIMPLEMENT INFORMÉ AVANT TOUTE DÉNONCIATION D'USAGES AYANT UN IMPACT COLLECTIF SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Une société décide de dénoncer simultanément quatorze usages et engagements unilatéraux relatifs notamment à la formation, aux congés, au télétravail et à la prévoyance.

Le CSE saisit le juge des référés de Nanterre, invoquant un trouble manifestement illicite, et demandant la suspension de l'ensemble des dénonciations, qui devaient être appréhendées comme un seul et même projet jusqu'à ce qu'une consultation complète soit menée,

La société soutenait que la dénonciation d'usages relève de son pouvoir discrétionnaire et qu'elle n'était tenue que d'en informer le CSE, non de le consulter. Elle affirmait avoir néanmoins engagé une consultation sur cinq usages parmi les quatorze visés.

Le juge rappelle que le CSE doit être informé et consulté sur toute mesure affectant l'organisation, la gestion ou la marche générale de l'entreprise, notamment les conditions d'emploi et de travail. Or, la dénonciation globale et simultanée des quatorze usages constitue bien un seul et même projet qui modifie substantiellement et durablement les conditions de travail.

En conséquence, le juge ordonne la suspension du projet jusqu'à la clôture de la consultation du CSE sur l'ensemble des usages et assortit cette injonction d'une astreinte.

Source : TJ Nanterre, 24 octobre 2025

LA DISCRIMINATION SYNDICALE CAUSE NÉCESSAIREMENT UN PRÉJUDICE

Un salarié élu est déclaré inapte en 2019 ; l'Inspection du travail refuse son licenciement en considérant que son inaptitude est directement en lien avec son mandat syndical. L'employeur attend alors la fin de la durée de protection pour prononcer le licenciement. Le salarié saisit le Conseil de prud'hommes en annulation du licenciement et réclame également une somme au titre de la discrimination syndicale.

La Cour de cassation lui octroie car « le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation », mais le montant des dommages et intérêts demeure à l'appréciation du juge. Il appartient donc aux parties de fournir au juge les éléments nécessaires pour évaluer le préjudice.

Source : Cass. Soc. 10 septembre 2025 n°23-21.124 - B

RÉMUNÉRATION ET HEURES DE DÉLÉGATION

Dans 2 arrêts, la CC a apporté des précisions sur les primes à exclure de la rémunération à maintenir pendant la prise d'heures de délégation, qui constituent du temps de travail effectif, rémunérées à l'échéance normale.

⇒ Les primes présentant les caractères de fixité, constance et généralité sont assimilées à du salaire et doivent être prises en compte dans la rémunération du représentant du personnel. Par exemple primes de panier, de pénibilité, de nuit, de douche, de productivité.

⇒ les remboursements de frais professionnels ne sont pas dus si aucun frais n'est engagé, même s'ils sont forfaitaires.

⇒ sont exclues les indemnités d'astreinte et de services continus, considérant qu'elles compensent des contraintes spécifiques auxquelles le salarié n'est plus exposé pendant ses heures de délégation.

En conclusion, l'exercice du mandat ne doit entraîner aucune perte de salaire liée à une sujétion particulière de l'emploi, mais ne justifie pas le versement en sus de frais non exposés.

Source : Cass. Soc. 1er octobre 2025, n° 23-17.765 et n° 24-14.997

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL DOIT ÊTRE CONCLU APRÈS L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD SUR LE VOTE ÉLECTRONIQUE

Le PAP prévoyant la mise en œuvre du vote électronique doit être signé après l'entrée en vigueur de l'accord collectif conclu à cet effet, autrement dit après la date d'entrée en vigueur précisée dans ledit accord ou, à défaut de stipulations particulières, après le dépôt de cet accord, sous peine d'annulation des élections. Il en résulte que les élections doivent être annulées si le protocole préélectoral a été signé le même jour que l'accord d'entreprise relatif au vote électronique et si ce dernier prévoyait une entrée en vigueur à la date de son dépôt.

Source : Cass. Soc. 5 nov. 2025, n° 24-10.169

Affiche

LE STRESS NE DEVRAIT JAMAIS DEVENIR UN COMPAGNON NOCTURNE



L'EMPLOYEUR A UNE OBLIGATION DE SÉCURITÉ Y COMPRIS POUR LA SANTÉ MENTALE

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE



Parce que les salarié-es ont droit aux fruits de leur travail

CSE, avec les experts Syndex, agissez pour un meilleur
partage de la valeur dans l'entreprise



Syndex Service Communication - Documentation - Photo : AdobeStock - Novembre 2025



CONSEILLE ET ACCOMPAGNE LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

Vos contacts

Yann Dréau > y.dreau@syndex.fr / 06 72 88 82 13

Emmanuel Reich > e.reich@syndex.fr / 06 68 71 52 66

> contact@syndex.fr

www.syndex.fr

Cycle 2025 - 2028, mobilisons-nous pour gagner !

Le nouveau cycle a débuté le 1er janvier 2025, des élections se sont déjà tenues avec des résultats plutôt positifs.

Grâce à l'implication de certains militants, que nous tenons à remercier chaleureusement, nous avons déjà négocié, ou négocierons prochainement, des protocoles au sein d'entreprises. (Vous pouvez postuler pour devenir négociateur, la moitié se font en visio).

Pour donner un sens à cette mobilisation, il est indispensable d'identifier des candidats pour porter nos valeurs. C'est pourquoi nous comptons sur votre soutien précieux.

Pouvez-vous nous aider à repérer des personnes susceptibles de se porter candidates sous nos couleurs dans les entreprises concernées ? Si oui, merci de les orienter vers nous sans hésitation !

Nous comptons sur vous !

**NOUS AVONS BESOIN DE VOTRE IMPLICATION
POUR QUE LA PAROLE DE LA CFE-CGC PÈSE
LE PLUS POSSIBLE**

Si vos élections sont à venir, si vous avez connaissance d'élections à venir, si vous voulez aider en négociant des protocoles, n'hésitez pas, contactez-nous.

Des formations sont régulièrement prévues sous forme de webinaire sur le thème : « Initiation à la négociation des PAP ».

Merci de vos retours à l'adresse mail :

contact@fieci-cgc.com

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

MERCI A TOUS POUR VOTRE AIDE !

Bientôt les élections
CSE Comité Social et Économique

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

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE



www.fieci-cfecgc.org



contact@fieci-cgc.com



Fieci CFE CGC



@Fieci



Fieci CFE-CGC

≈ Matinée juridique

Une nouvelle Matinée juridique de la Fieci (portant sur la jurisprudence récente de la Cour de cassation), s'est tenue le 17 octobre dernier, en collaboration avec le Cabinet Weizmann Borzakian, dans les locaux de Natixis, et a rencontré un vif succès.

**La prochaine Matinée Juridique se déroulera en avril 2026.
Venez nombreux !**

L'après-midi de cette même journée a été consacré à une présentation relative à l'évolution de la Convention Collective Bureaux Techniques, réalisée conjointement par les juristes de la Fieci et par le Cabinet Weizmann Borzakian. Entre les deux, un très agréable cocktail déjeunatoire a permis à l'ensemble des participants de profiter d'un temps d'échange informel.



Halloween

Le 4 novembre dernier, avec quelques jours de retard, l'équipe de la FIECI a fêté dignement Halloween.

A cette occasion, les Partenaires de la FIECI CFE-CGC ont été conviés à partager un moment sympathique et original : une fin de journée spéciale Halloween !

Dans un cadre plus informel, ce fut l'occasion d'échanger, de rire, de savourer quelques douceurs et de profiter ensemble de cette fête pleine de bonne humeur.

Décorations et déguisements étaient de rigueur.



VOUS ÊTES REPRÉSENTANT DU PERSONNEL

Lorsque l'on pose la question suivante à des salariés « Que fait votre représentant du personnel dans votre entreprise ? », les réponses ressemblent souvent à cela : « Il organise l'arbre de Noël », « il distribue des tracts à l'entrée », « il passe son temps en réunion », « il essaie de négocier des trucs »... Trop de salariés ont une vision restrictive de la réalité des missions des représentants du personnel et des compétences nécessaires pour les exercer.

En plus de son emploi dans l'entreprise, un représentant du personnel, est à la fois un comptable, un juriste en droit social, un intervenant en stratégie d'entreprise, un responsable sécurité du travail, un négociateur, un gestionnaire de crise, un chargé de projet environnemental, sans oublier qu'il peut aussi être membre du « comité des fêtes » de l'entreprise. Rien que cela !



Examiner la situation économique et sociale de l'entreprise, évaluer les orientations stratégiques, enquêter sur les accidents du travail, émettre un avis sur les projets de réorganisation : au fil des ans et de l'évolution de la législation et, avec le regroupement des instances, les membres du C.S.E. deviennent « multi casquettes ». Ils doivent être capables de donner un avis éclairé sur tous les sujets importants de la vie de l'entreprise.

Du côté des délégués syndicaux, la donne est similaire : sur de nombreux sujets, les accords d'entreprise priment dorénavant sur le code du travail. L'enjeu est important. Ils doivent non seulement déployer des talents de négociateur mais aussi être capable d'appréhender les enjeux économiques et sociaux de l'entreprise pour faire les meilleures propositions possibles.

C'est quoi le quotidien des représentants du personnel ?

Des salariés parfois mécontents parce que le foie gras du dernier colis de Noël n'était pas bon, des angoisses lorsqu'il s'agit de négocier un P.S.E. et de celer le sort des collègues, la pression des salariés parce que les augmentations de salaire sont minables, la gestion d'un collègue en pleurs dans leur bureau à la suite d'une situation de souffrance ...

Mais, ils ont quoi en retour ?

Une loi qui tente de les protéger contre la discrimination salariale, mais pas contre la discrimination promotionnelle, car nombreux voient leur carrière s'arrêter à la porte du local du CSE ou du local syndical.

En retour, ils ont aussi la satisfaction d'être au service de leurs collègues qui les remercient, non seulement par ce que le foie gras était finalement bon, mais surtout parce qu'ils ont négocié des hausses de salaire, du télétravail ou parce qu'ils luttent sans relâche contre les inégalités professionnelles. Ils ont surtout la satisfaction de rappeler chaque jour à leur employeur que l'humain est au cœur de l'entreprise et qu'ils se battent sans cesse pour que cela soit toujours le cas.

Nous accompagnons chaque jour les représentants du personnel. Nous partageons avec eux leurs craintes, leurs doutes, leurs angoisses, mais aussi leur pugnacité, leurs réussites, leurs valeurs ...

À vous tous, nous vous disons :
« chapeau bas » !



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



Monsieur Paul Marie, adhérent de longue date



Monsieur Paul Marie est l'un de nos plus anciens adhérents et nous avons eu le plaisir de le rencontrer récemment, lors d'un déjeuner fort sympathique dans son département situé en région parisienne, afin de revenir avec lui sur les origines de son engagement et sur la FIECI à travers les ans ...

Bien que retraité depuis un certain temps, Monsieur Paul Marie nous est resté fidèle toutes ces années, conservant son adhésion, et il a même transmis la fibre (ou le virus) syndical à son fils, Christian, au sein de la CFE CGC également, lui-même retraité depuis peu.

Nous pouvons révéler l'année de naissance de Monsieur Paul Marie : 1930, ce qui en fait sans doute, aussi, notre adhérent le plus « ancien », au sens étymologique du mot.

Très actif lorsqu'il œuvrait pour notre Fédération (avant même qu'elle ne s'appelle la FIECI), tant au sein de celle-ci que dans son ou ses entreprises.

Après des études poussées à l'ESCP et au Conservatoire des Arts & Métiers, il a commencé à travailler au mitan du XXe siècle, et a occupé ensuite des postes à forte responsabilité en tant que Directeur Technique et Chef de Bureaux d'Etudes dans le domaine du Nucléaire et de l'Electricité notamment. Il a, à cette occasion, beaucoup voyagé, portant nos couleurs et celles du savoir-faire français dans différents pays du globe, notamment en Afrique, en Allemagne et au Luxembourg, ou bien de façon plus proche en France, à Cherbourg ou sur le projet d'aéroport d'Orly.

Monsieur Paul Marie a adhéré à notre Fédération après plusieurs années de bénévolat et d'engagement dans différentes associations, et notamment parce qu'il était curieux de toujours continuer à apprendre.

Il est à l'origine de la présence de la section CFE CGC au sein d'Hydrocarbon dans les années 1980.

D'ailleurs, après sa retraite, Monsieur Paul Marie a conservé une activité de conseil et d'expert, dans le domaine de la construction navale notamment.

Monsieur Paul Marie nous enseigne que pour lui le plus important est d'effectuer un travail qui passionne, d'aimer ce que l'on fait, et d'avoir du plaisir à réaliser quelque chose, avant même la recherche du gain financier.

Nous avons été ravis de rencontrer et d'échanger avec les Marie, père et fils, et nous remercions Monsieur Paul Marie pour sa fidélité et pour la curiosité, toujours aussi vive, dont il fait preuve à l'égard de notre Fédération, de sa vie et de ses équipes passées et présentes.

Télétravail et titres-restaurant : la Cour de cassation a tranché

Dans un arrêt du 8 octobre 2025, la Cour de cassation apporte une précision importante, mettant ainsi fin à une incertitude de plusieurs années et à des positions parfois contraires adoptées par certains employeurs.

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Il s'agit d'une règle d'ordre public rappelée par l'article 4 de l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et reprise dans le Code du travail à l'article L 1222-9.

Au regard donc des dispositions des articles L1222-9, L. 3262-1 al 1, et R. 3262-7 du Code du travail, l'employeur ne peut refuser l'octroi de titres-restaurant à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail, dès lors que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise en bénéficient.

Cela confirme la position qui semblait déjà adoptée par le Ministère du travail (QR min. trav. 25-3-2021) et par l'Urssaf (8 septembre 2015). En conséquence, dorénavant, un salarié dont le repas est compris dans son horaire de travail journalier doit pouvoir, de façon identique, bénéficier de titres-restaurant, qu'il soit sur site ou à son domicile.

Cour de cassation, Soc., 8 octobre 2025 n°24-12.373

Fin de la limitation des 3 mandats successifs pour les élus du CSE

Avec la loi n°2025-989 du 24 octobre 2025, la limite de trois mandats successifs pour les élus du Comité social et économique (CSE) disparaît. Désormais, les représentants du personnel pourront se représenter sans restriction, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Cette réforme permettra peut-être une meilleure représentation des salariés, à l'heure où près de 90 % des CSE déclarent rencontrer des difficultés pour recruter de nouveaux candidats.

Activités sociales et culturelles (ASC) et condition d'ancienneté : report au 31 décembre 2026 pour le délai de mise en conformité

Après les décisions très claires de la Cour de cassation, du 3 avril 2024, puis du 12 mars 2025, par lesquelles celle-ci rejetait toute condition d'ancienneté pour le bénéfice des ASC, le délai de 18 mois laissé par l'URSSAF aux entreprises et CSE pour se mettre en conformité devait arriver à échéance le 31 décembre 2025. Il vient d'être à nouveau repoussé, via une tolérance temporaire, à la date du 31 décembre 2026.

Jusqu'à cette nouvelle date, en cas de contrôle Urssaf :

- aucun redressement ne sera appliqué si un critère d'ancienneté est constaté,
- une demande de mise en conformité pour l'avenir sera formulée.

Mais, pour rappel, une procédure judiciaire à l'initiative d'un salarié pour contester une ASC soumise à une condition d'ancienneté et pour obtenir de ce fait l'accès aux ASC est d'ores et déjà possible.

Précisions apportées sur le repos hebdomadaire

Nous avons toujours entendu qu'en France il était interdit « de travailler plus de 6 jours d'affilée ».

La Cour de cassation vient de préciser ce que le Code du travail entendait réellement au sujet du repos hebdomadaire obligatoire :

Dans une semaine (lundi 0h → dimanche minuit à défaut de définition contraire dans un accord), le salarié doit bénéficier d'un repos de 24 heures, pouvant parfaitement être positionné le lundi de la première semaine puis le dimanche de la semaine suivante.

En conséquence, une séquence de 12 jours consécutifs de travail est parfaitement possible, tant que le repos hebdomadaire est respecté, et que le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire à l'intérieur de chaque semaine civile.

Chaque semaine civile doit donc simplement comporter au moins 24 heures de repos consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.

Source : Cass. soc., 13 novembre 2025, n° 24-10.733

80 ANS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE : DÉCOUVREZ LE BOOK SÉCU 2025



Depuis sa création, en octobre 1945, la Sécurité sociale est un pilier du modèle social français. Elle incarne une promesse : celle d'un accès aux soins pour tous, d'une protection face aux aléas de la vie, d'une solidarité active. Mais cette promesse est aujourd'hui mise à l'épreuve.

Entre modernisation et héritage : un système à préserver

Une enquête* menée par Ipsos pour le Groupe VYV et la Fondation Jean-Jaurès, met en lumière la relation ambivalente des Français avec la Sécurité sociale. Si elle reste un pilier essentiel du modèle social français, des interrogations persistent quant à sa soutenabilité. Le déséquilibre structurel entre recettes et dépenses inquiète les Français. 88 % d'entre eux pensent que la Sécurité sociale ne pourra plus se financer correctement dans le futur, 86 % anticipent des remboursements croissants et 64 % redoutent de ne plus avoir les moyens de se soigner.

Face à ces constats, les Français identifient plusieurs axes de réformes prioritaires : 91 % réclament une lutte renforcée contre la fraude, 85 % le maintien d'une couverture universelle sans distinction de revenus et 82 % estiment qu'il faut mettre davantage l'accent sur la prévention. Entre attache-

ment profond et inquiétudes sur sa pérennité, les Français expriment une volonté claire : préserver l'universalité du système, renforcer la prévention et assurer l'équité.

Un équilibre à trouver entre réformes et préservation du modèle

Notre système de protection sociale repose sur une complémentarité entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires, et garantit un large accès aux soins pour la population française. Depuis plusieurs années, il est impacté par de nombreuses réformes avec des dispositifs tels que la protection universelle maladie, l'adossement du régime social des indépendants au régime général, l'évolution de la télémédecine, le 100 % santé ou encore les lois de financement de la Sécurité sociale annuelles de plus en plus prégnantes.

Le Groupe VYV, grâce à ses différents savoir-faire, complète ce dispositif en développant chaque jour des solutions concrètes pour

ses assurés, entreprises comme particuliers, pour une santé accessible à tous et solidaire.

Book Sécu : les essentiels de la Sécurité sociale

Dans ce contexte d'évolutions permanentes, nous souhaitons vous donner accès au Book Sécu, document de référence sur le fonctionnement de la Sécurité sociale. Cet outil, mis à jour pour 2025, prend en compte les dernières évolutions réglementaires.

Retrouvez les essentiels de la Sécurité sociale à travers 7 chapitres :

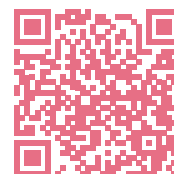
- l'origine et l'organisation des régimes de Sécurité sociale ;
- l'Assurance maladie ;
- l'arrêt maladie ;
- l'assurance maternité-paternité ;
- les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- l'assurance invalidité ;
- l'assurance liée au décès.

* « Les Français et la Sécurité sociale d'aujourd'hui et de demain », mars 2025.



Pour plus d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr

➤ Accédez au
Book Sécu 2025 :



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT



POUR UNE SANTÉ
ACCESSIBLE À TOUS

Au niveau de la Branche Bureaux d'Études Techniques...

Accords signés :

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

Il s'agit ici d'un nouvel accord pour l'égalité professionnelle femmes-hommes, visant à renforcer les engagements pris depuis le précédent accord de 2014 et à s'adapter au cadre législatif en constante évolution.

Le but est de parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et de lutter contre les inégalités persistantes qui sont encore constatées, via notamment la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, et le soutien apporté à la carrières des femmes et à une plus grande mixité des métiers.

Dans la continuité de cet accord, a également été signé l'Avenant n°49 du 22 octobre 2025 relatif à la parentalité et aux événements familiaux, visant en particulier les congés maternité et paternité, les salariées enceintes, les démarches de PMA et d'adoption, et les congés familiaux.

Cet Accord et cet avenant ont tous deux été signés par la FIECI CFE CGC.

Ils sont aujourd'hui applicables aux entreprises de la Branche adhérentes à l'une ou l'autre des organisations patronales.

Accord étendu :

Par arrêté du 7 novembre 2025 publié au JORF du 22 novembre 2025 a été étendu l'accord du 18 décembre 2024 relatif à la promotion du dialogue social en entreprise, précédemment signé dans la Branche.

Cet Accord visait à favoriser le dialogue social via notamment la formation des élus, à sécuriser l'emploi des représentants du personnel (via la non-discrimination et la garantie de l'évolution de la rémunération) et à sécuriser les parcours professionnels de ces derniers.

Il est donc maintenant applicable à l'ensemble des entreprises de la Branche, qu'elles soient adhérentes ou non aux organisations patronales.

Un immense merci à nos adhérents et à nos élus :

Près de 1016 inscriptions à nos formations 2025 !

40 dates proposées – 30 thématiques – 5 cycles de formations (CSE et CSSCT)

Vous faites vivre un droit essentiel :

Le droit à la formation économique, sociale et syndicale,

Qui permet à chaque salarié(e) et élu(e) de bénéficier d'un congé dédié pour se former, se renforcer et agir.

Continuez à développer vos compétences en 2026 avec la FIECI !

Quelques rappels utiles :

Droit à la formation :

- **Jusqu'à 12 jours par an** pour un salarié.
- **Jusqu'à 18 jours** pour les salariés appelés à exercer des **fonctions syndicales ou d'animateurs de stages/sessions**.
- **La durée ne peut pas être inférieure à une demi-journée** par congé.



Les formations à la FIECI :

- Un accès gratuit à toutes nos formations (hors cycles CSE et SSCT, financés respectivement par le budget de fonctionnement du CSE et par votre direction),
- Aucun prérequis n'est nécessaire pour participer aux formations FIECI ; seule la session « Ouverture sur le syndicalisme » est obligatoire pour accéder ensuite aux formations d'une durée de 2 jours proposées par la Confédération (CFS).
- Votre demande de participation doit être soumise pour validation à votre hiérarchie 30 jours avant le démarrage de la formation.
- Votre demande d'inscription doit être communiquée à l'adresse « formation@fiec-cgc.com ». Elle sera automatiquement prise en compte. Les convocations sont adressées systématiquement 8 jours avant le début de votre formation. Si vous n'avez rien reçu, merci de nous en informer par mail,
- A l'issue de chaque formation, un support, un questionnaire de satisfaction et une attestation de présence vous seront adressés.

Présentation de notre calendrier des formations FIECI CFE-CGC dès le 19 décembre 2025.

Voici un aperçu des thématiques qui vous attendent durant ce premier semestre 2026 :

L'ouverture sur le syndicalisme, Les techniques de négociations

Le rôle, les missions et les moyens du CSE,

Maîtriser la prise de parole en réunion,

Vous aidez à préparer vos prochaines consultations

Fusion, cession, scission, réagir en tant que CSE

Être acteur face au licenciement économique

Exécution et rupture du contrat de travail : comment accompagner les salariés

Les bases de la négociation collective

Se préparer aux élections professionnelles

Aborder la GPEC et la GEPP-MM

L'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le licenciement économique collectif avec plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Restructuration PSE ou alternatives

Savoir lire un bulletin de paie

Décrypter les données de la politique social

Négocier le temps de travail, Savoir lire les comptes de l'entreprise

Maîtriser l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

Le rôle et les missions du délégué syndical,

Comment négocier les RCC APC au mieux

Exploiter la BDESE, Maîtriser les prérogatives et les moyens du CSE

Exercer les prérogatives du CSE sur la durabilité

L'entretien préalable au sein d'une procédure disciplinaire, RPS

Analyser les données sociales, La prévoyance,

Les régimes de retraite, La santé, Etc...

swile

c'est **bien plus** que
des titres-resto.

Titres cadeaux

Culture

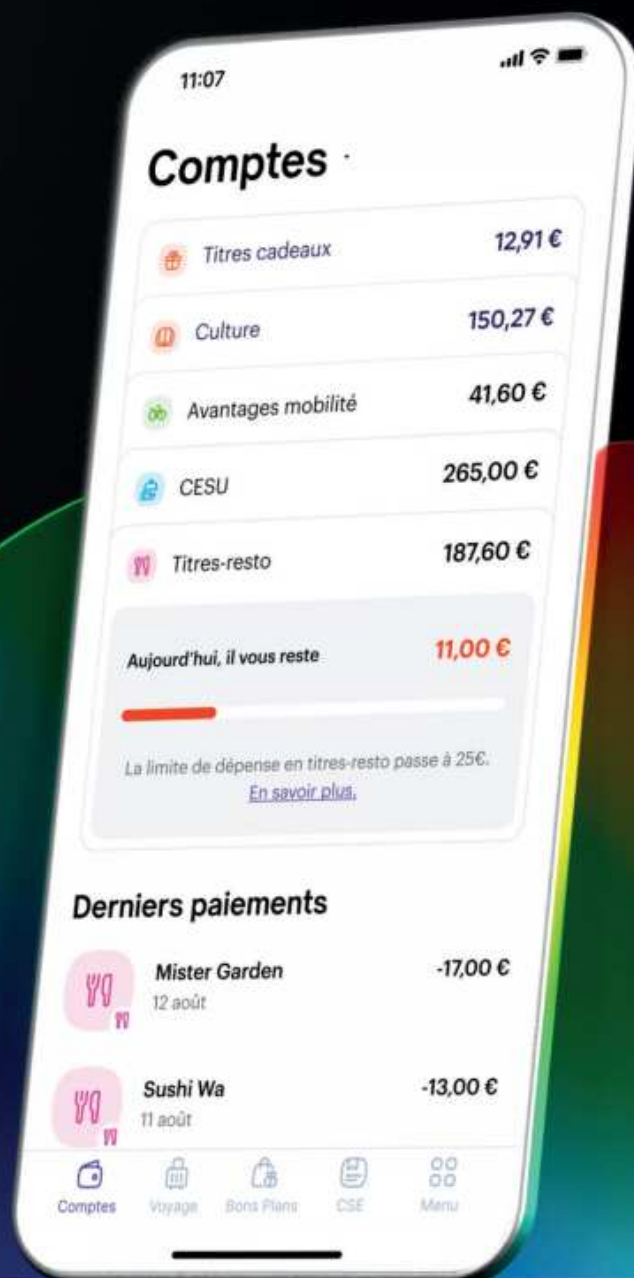
Bons plans

Plateforme CSE

Voyages d'affaire

Mobilité

CESU



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS
ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE APPLICATION.

swile.co

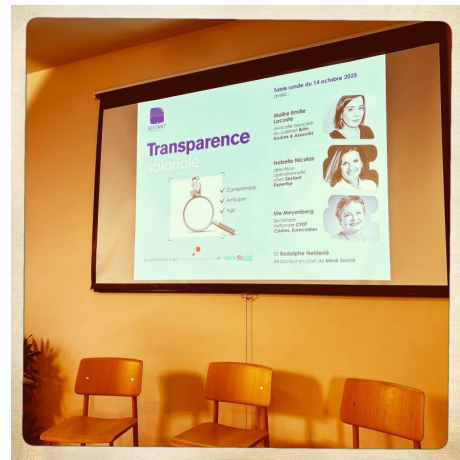
Évènements auxquels nous étions présents



Colloque d'Automne de Planète Social: L'entreprise et l'administration du travail.



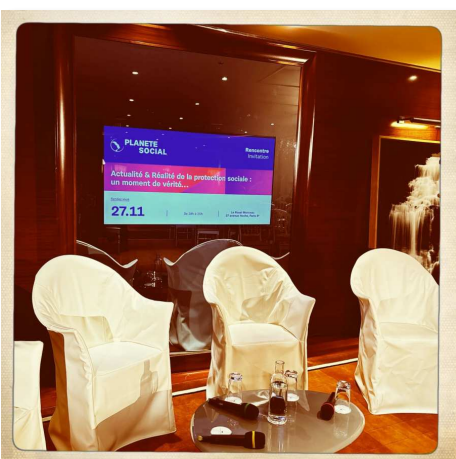
1ères Rencontres sur les compétences de demain, à l'initiative notamment de la Fédération Syntec.



Conférence organisée par Sextant, ayant pour thème : CSE & transparence salariale : comprendre, anticiper, agir, dans le cadre de la transposition de la directive européenne.



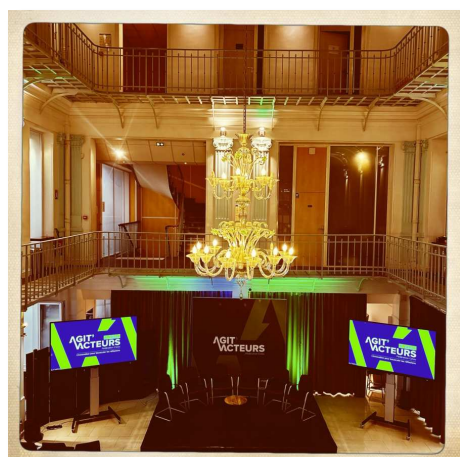
Rencontre du Comptoir des branches de Malakoff Humanis, ayant pour thème : " Fonds sociaux de branches : leviers de solidarité, de prévention et d'innovation. "



Rencontre Planète Social ayant pour thème : "Actualité & réalité de la protection sociale : un modèle à réviser ?", à l'occasion des 80 ans de la Sécurité Sociale.



Conférence organisée par Sextant, ayant pour thèmes : " Congés payés : un droit renforcé, de nouvelles règles à maîtriser " et " NAO 2025 : transparence, pouvoir d'achat, partage.. la négociation sociale à l'épreuve du réel "



5ème édition des AgitActeurs, organisée par la Fédération Cinov.

Choisissez votre assurance emprunteur en toute liberté !



Découvrez **une solution simple et rapide** :
obtenez votre tarif en quelques clics, souscrivez
facilement et bénéficiez d'un accompagnement expert
à chaque étape.



Assurez votre crédit au meilleur prix
dès aujourd'hui !



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE