

Janvier 2025

Debout



Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

N°183

2025



TOUS MOBILISÉS POUR L'EMPLOI

Il est inacceptable qu'un seul euro d'argent public puisse être versé à une entreprise qui licencie ou qui délocalise.

Optez pour une épargne éthique et performante !

Une offre pensée pour vous : des performances durables, un cadre fiscal attractif et des outils simples pour vous accompagner à chaque étape.

Contactez-nous :

relations-exterieures@malakoffhumanis.com



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE **ÉPARGNE**

2025 ANNÉE DE MOBILISATION POUR L'EMPLOI

NON AUX SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ET AUX AIDES PUBLIQUES SANS CONTREPARTIES

Une fois de plus, les droits des travailleurs sont sacrifiés sur l'autel de la rentabilité financière à court terme et de stratégies patronales déconnectées de toute responsabilité sociale. En première ligne, les logiques actionnariales irresponsables et les aides publiques sans contrôle.

Annonces de suppressions d'emplois massives, plans sociaux à répétition... nous ne pouvons rester silencieux face à une hémorragie qui fragilise l'ensemble de notre tissu social et économique. La crise ne saurait tout excuser. Elle a bon dos, cette « situation économique », lorsqu'elle est utilisée pour expliquer licenciements injustifiés, restructurations brutales et précarisation croissante des salariés.

Plans sociaux : une logique inacceptable !

Tous les secteurs de notre fédération sont touchés : banques, assurances, commerce, intérim, mais aussi France Travail, la Sécurité sociale à travers son service médical, la mutualité et bien d'autres secteurs encore ! Derrière chaque plan social, il y a des drames humains :

des familles sans ressources, des territoires abandonnés et des compétences qui disparaissent. Trop souvent, les décisions de fermer des sites ou de délocaliser des activités sont prises par des multinationales qui affichent des profits insolents, mais choisissent délibérément d'abandonner leurs salariés pour maximiser leurs marges et leurs bénéfices. Les entreprises du CAC 40 annoncent des bénéfices records (149 milliards d'euros en 2023) et distribuent généreusement des dividendes également records (73 milliards d'euros en 2023). Mais il y a pire : le scandale des aides publiques accordées sans contrepartie.



Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général



Les aides publiques accordées sans contrepartie avoisinent les 200 milliards d'euros, soit plus de 30 % du budget de l'État, deux fois plus que le budget de l'Éducation nationale.

Il est temps de mettre fin à cette logique du « donnant-donnant à sens unique », où les entreprises récoltent des milliards mais les salariés et le pays payent la note !

Les suppressions d'emplois augmentent. Il est inacceptable de financer des entreprises qui licencient ou délocalisent. Nous exigeons une conditionnalité stricte pour toute aide publique.

►►► Des aides publiques sans contreparties : un scandale qui doit cesser !

Il est inacceptable que des entreprises bénéficiant d'aides financées par l'État se désengagent brutalement, en invoquant des raisons économiques nébuleuses ou fallacieuses. Et le sujet n'est pas mince. Selon certaines estimations, le montant global des aides publiques accordées sans contrepartie avoisinerait les 200 milliards d'euros¹. Il s'agit là tout bonnement du premier budget de l'État : plus de 30 % de son budget total, et deux fois plus que le budget de l'Éducation nationale. Un gouffre et un véritable scandale. La FEC FO dénonce de longue date l'octroi de ces aides hors de contrôle. Nous exigeons que l'Etat et le Gouvernement arrêtent de fermer les yeux sur ces pratiques !

La solution s'appelle conditionnalité

Ces milliards d'euros, issus des caisses de l'État et donc de l'argent public, devraient renforcer l'emploi, améliorer les salaires et développer des compétences. Pourtant, de nombreuses entreprises qui reçoivent ces aides généreuses continuent de licencier à tour de bras, délocalisent ou automatisent sans vergogne, tout cela sans rendre de comptes, avec le blanc-seing des gouvernements et des administrations. Rappelons-nous certains exemples criants : le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) par exemple, qui avait pour ambition affichée de renforcer l'emploi en France. Ce dispositif, malgré les dizaines de milliards d'euros qu'il a coûtés au contribuable, n'a pas tenu ses promesses. Au lieu de créer des emplois, nombre d'entreprises ont utilisé ces fonds pour augmenter leurs marges ou satisfaire les appétits sans limites de leurs actionnaires. Nous exigeons donc une conditionnalité stricte pour toute aide publique. Ces aides doivent être accompagnées d'un contrôle rigoureux

NOUS CONTINUERONS DE PORTER HAUT ET FORT LES REVENDICATIONS DES SALARIÉS

- Non aux licenciements
- Non aux suppressions d'emplois injustifiées
- Non aux plans sociaux boursiers
- Non aux aides publiques sans conditions
- Oui à des aides ciblées au bénéfice des salariés défendant leur emploi, leur salaire et leurs conditions de travail !

afin de s'assurer qu'elles servent effectivement à préserver et créer des emplois. Les entreprises qui licencient devraient rembourser les aides dont elles ont bénéficié.

Nous devons nous mobiliser pour que ça change !

Face à cette situation, la FEC FO et ses militants appellent à tous nous mobiliser. Nous n'accepterons jamais que les salariés soient toujours les premières victimes des décisions patronales et des politiques publiques mal pensées. Ensemble, nous devons exiger des politiques qui placent l'humain au cœur de l'économie, et non l'inverse. Ce combat, c'est celui de la justice sociale, celui de la lutte contre les inégalités et de la lutte pour la dignité des salariés, ainsi qu'un meilleur partage des richesses ■

Rejoignez-nous pour faire entendre la voix des salariés et refuser ces logiques destructrices qui n'ont que trop duré. Ensemble, nous sommes plus forts. Ensemble, nous pouvons faire bouger les lignes.

1. Ce montant a été révélé par une étude de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) et du CLERSE (groupe de chercheurs de l'université de Lille).

Sommaire

Organismes Sociaux	6	OSDD	16
Casinos & Clubs de Jeux	9	Afoc	19
Organismes Agricoles	11	Juridique	20
Crédit	12	Focus	23
Commerce & Vrp	14		

JEC INFOS Mensuel d'information des Sections de la Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • Directeur de la publication : Sébastien Busiris • Mise en page : Tanguy du Couëdic ; Lydia Marchand • Conception : Marc Degois • Mise en page, photos et illustrations © FEC FO • CPPAP : 0725 S 08226 • Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • 54 rue d'Hauteville 75010 PARIS • Tél. : 01 48 01 91 91 • Photographie : Le Sphinx • Impression : Imprimerie FRAZIER (Paris).



Engagés ***pour l'autonomie !***

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. Plus de six millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.

LETTRE AUX ASSURÉS, ALLOCATAIRES, COTISANTS ET PENSIONNÉS

La Sécurité sociale est

Tous ensemble empêchons sa destruction !



Frédéric Neau
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 35
orgsociaux@fecfo.fr

Qui pourrait aujourd'hui se passer de la Sécurité sociale ? Reposant sur le principe « chacun cotise selon ses moyens, et reçoit selon ses besoins », elle est le formidable outil de solidarité conquis par les travailleurs en 1945, et que le monde entier nous envie.

Sans elle, seuls ceux qui en ont les moyens financiers pourraient se soigner et faire face aux événements et autres aléas de l'existence. Elle nous appartient ! Pourtant, la Sécurité sociale fait aujourd'hui l'objet d'une offensive sans précédent de la part des gouvernements successifs du président Macron, visant à la détruire purement et simplement. Ils s'en prennent simultanément aux fondements de la Sécurité sociale, au fonctionnement de ses organismes, aux personnels que nous sommes, et à vos droits.

Le 4 décembre dernier, le Premier ministre Barnier a vu son gouvernement tomber après l'usage du 49.3 pour faire passer son projet de loi de financement de la Sécurité sociale. Celui-ci prévoyait d'économiser 15 milliards d'euros sur les comptes de la Sécu à travers toute une batterie de mesures contre les assurés, alors même que 80 milliards d'exonérations de cotisations patronales sont pratiquées chaque année !



Certes, l'échec de ce projet de loi est une bonne nouvelle, mais les orientations visant à détruire la Sécurité sociale sont toujours à l'œuvre avec le Gouvernement Bayrou et nécessitent d'organiser la résistance pour la sauver.

Ils veulent en finir avec les indemnités journalières et les affections longue durée !

Un « Plan de Transformation de l'Assurance Maladie » doit être appliqué au printemps. Celui-ci s'attaque en particulier au service du contrôle médical qui rend les décisions en matière de prolongation d'indemnités journalières (IJ), de prise en charge au titre des affections longue durée (ALD) ou encore d'attribution de pension d'invalidité. Ces décisions sont aujourd'hui prises de façon indépendante et unique-

ment sur des critères de santé des assurés. En intégrant ce service aux Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM), cette indépendance n'existerait plus et ces décisions seraient prises en fonction de critères financiers, soumis à des contraintes budgétaires d'austérité.

C'est bien le tri des malades qui est à l'œuvre, ouvrant la voie à ce qu'on refuse par exemple demain à un assuré atteint d'un cancer une prise en charge à 100 % sous prétexte qu'il aura eu de « mauvaises habitudes » de vie (ex. : tabagisme pour un cancer du poumon).

Remettre en cause les droits aux indemnités journalières, c'était bien l'intention de Michel Barnier via leur plafonnement de 1,8 à 1,4 fois le SMIC ou encore via la volonté d'instaurer trois jours de carence dans la fonction publique, ce qui s'appli-

à nous



Le président Macron l'a affirmé dès la chute du gouvernement Barnier : il entend poursuivre coûte que coûte et sous tous les aspects, sa politique. Ainsi, avec la nomination du gouvernement Bayrou, c'est bien encore et toujours la destruction pure et simple de la Sécurité sociale qui est immédiatement à l'ordre du jour. Dans ce contexte, notre Section Fédérale a décidé de publier la lettre ci-dessous et dont nos syndicats se saisissent à l'heure actuelle pour aller au-devant des assurés, discuter de la situation avec eux et ainsi développer l'axe de résistance nécessaire aux plans funestes qui sont à l'œuvre.

querait inmanquablement à tous les salariés du privé. Remettre en cause les ALD, c'est aussi l'objectif du rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) et de l'Inspection Générale des Finances (IGF) dont l'application excluait 4 millions d'assurés de la prise en charge à 100 % ! Tout cela est toujours à l'ordre du jour !

Ils entravent l'accès aux soins !

Alors que Michel Barnier entendait imposer de nouveaux remboursements de médicaments et des consultations médicales, l'Assurance Maladie programme aujourd'hui la fermeture des centres de santé qui dépendent d'elle et qui constituent un formidable outil de prévention et de soins au service des assurés. Centres de soins dentaires, de radiologie, services d'ophtalmologie, kinésithérapie, derma-

tologie, endocrinologie, gastro-entérologie... Tout doit y passer, avec à la clé quantité de licenciements à la Sécurité sociale !

Ils veulent en finir avec tout le fonctionnement de la Sécurité sociale !

Le chaos est aujourd'hui organisé dans toutes les branches de la Sécurité sociale à coups de suppressions massives de postes, d'utilisation d'outils informatiques défectueux, d'utilisation de robots en lieu et place des collègues, de fermetures d'accueils, de permanences et de centres de Sécurité sociale...

Le résultat ? Des délais de plus en plus longs pour le paiement des prestations, voire leur blocage. C'est le cas avec le nouveau logiciel de paiement expérimenté en Assurance Maladie qui prive aujourd'hui des milliers d'assurés de leurs indemnités journalières. Et qu'en sera-t-il demain dans la branche Famille avec la mise en place de la « solidarité à la source », alors même que la réforme des aides au logement en 2021 a complètement désorganisé le fonctionnement des CAF sur plusieurs années ?

Désormais, le lien entre les agents de Sécurité sociale que nous sommes et vous est perpétuellement entravé, vous contraignant par exemple à passer par Internet, à ne pas avoir la réponse que vous recherchez, à ne pas aboutir sur la démarche que vous effectuez.

Tout cela met plus que jamais à l'ordre du jour l'arrêt de toutes les suppressions de postes, l'embauche de tous les personnels de Sécurité sociale nécessaires et la réouverture de tous les accueils physiques !

Ils veulent en finir avec la Sécurité sociale et nous n'acceptons pas !

C'est la raison pour laquelle, dans quantité d'organismes de Sécurité sociale, les agents se mettent régulièrement en grève pour leurs revendications (salaires, conditions de travail) et pour défendre la Sécurité sociale. Mais défendre la Sécurité sociale n'est pas la seule affaire de ses salariés, elle est notre affaire à tous. Partout, discutons-en pour organiser la résistance et conserver ce qui demeure le bien le plus précieux des travailleurs ■

FAVORISONS L'ACTIVITÉ PHYSIQUE ET SPORTIVE EN MILIEU PROFESSIONNEL



89 % des salariés estiment qu'une entreprise qui propose des activités sportives à ses salariés est une entreprise qui veille à leur bien-être*. Les bienfaits de l'activité physique et sportive (APS) sont nombreux en matière de santé physique, mentale et sociale. Le Groupe VYV vous propose un accompagnement sur mesure, adapté à votre secteur d'activité et aux besoins des salariés, pour mettre en place des dispositifs de prévention et des activités sportives.

Des bénéfices personnels et professionnels

31 % des salariés ne pratiquent aucune activité physique*. Pourtant, une pratique régulière comporte de nombreux bénéfices aussi bien personnels que professionnels. Elle réduit le risque de tomber malade ainsi que les douleurs et troubles musculosquelettiques, elle permet une meilleure gestion du stress et diminue la sédentarité. La pratique d'une activité sportive en milieu professionnel facilite la conciliation des temps de vie des salariés, favorise le bien-être au travail et permet de recréer du lien et une dynamique au sein de l'entreprise. Les chiffres le prouvent, **94 % des salariés qui pratiquent du sport dans le cadre de leur entreprise reconnaissent les bienfaits sur leur santé physique et 91 % sur leur santé mentale***.

Le rôle du comité social et économique

Les salariés manifestent un très fort intérêt pour la pratique d'activités sportives dans le cadre professionnel et aimeraient que leur entreprise se saisisse du sujet.

Ainsi, **58 % des salariés dont l'entreprise ne propose pas d'offre sportive souhaiteraient qu'elle le fasse***. Le CSE et les organisations syndicales peuvent être des relais pour favoriser la mise en œuvre des APS au sein de l'entreprise et garantir un suivi des actions et des initiatives.

Le rôle du CSE varie selon la taille de l'entreprise :

- **Lorsqu'il existe un CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés**, les représentants des salariés doivent être associés à la mise en place des APS.
- **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés disposant d'un CSE**, ce dernier est seul compétent pour organiser les APS.

Des solutions pour encourager la pratique sportive en entreprise

Le Groupe VYV et ses entités vous accompagnent pour mettre en œuvre un programme accessible à tous les niveaux de condition physique, adapté aux besoins des salariés.

Nous proposons diverses activités telles que des webinaires de sensibilisation, des programmes d'e-santé, des ateliers, des compétitions amicales, des challenges sportifs connectés, mais également des interventions de santé, des conseils en nutrition, et bien plus encore.

Grâce à son partenariat exclusif avec la Fédération Française du Sport d'Entreprise (FFSE), le Groupe VYV vous aide également à mettre en place des programmes sportifs sur mesure. En présentiel et/ou distanciel, bénéficiez de séances avec des coachs certifiés, d'un accompagnement à la création d'une salle de sport dans l'entreprise, ou encore de la mise en place d'événements sportifs. Les salariés bénéficieront d'une offre à portée de main, et auront une véritable opportunité de prendre soin de leur santé et d'agir pour un meilleur équilibre professionnel/personnel.

* Baromètre 2024 du sport en entreprise, Harmonie Mutuelle et Amaury Sport Organisation (ASO) réalisé avec l'Institut CSA, juin 2024.

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



GRUPE
vyv

Pour une santé
accessible à tous

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

CHRONIQUE D'UNE TENTATIVE
DE PASSAGE EN FORCE

Marché des casinos en ligne

**OUVERTURE À LA
CONCURRENCE**
2^e saison

Le mois dernier, nous avons détaillé la séquence entamée le 19 octobre 2024 et le coup de force que représentait l'amendement visant à autoriser et ouvrir à la concurrence le marché des jeux de casino en ligne, presque aussitôt retiré après son dépôt ! Voici la suite.

I n'a fallu que quelques jours après le retrait de l'amendement pour que Casinos de France ne ressorte de ses cartons un projet ambitieux, officialisé fin novembre 2021 via un article dans *Le Journal des Casinos*, le projet JADE¹, qui a rapidement attiré l'attention du secteur.

Des casinos en ligne ? Non, mais finalement oui !

Dans un premier temps, l'ouverture en juin 2010 d'un marché en ligne régulé et contrôlé, limité aux paris sportifs, aux courses hippiques et au poker, avait incité

les casinotiers à combattre l'extension de cette activité aux jeux de casino. Mais la pandémie de coronavirus, comme dans d'autres secteurs économiques étant passée par là, c'est une chute de 41 % du produit brut des jeux pour l'exercice 2020-2021 qui a incité les exploitants de casinos à réagir.

Nous avons alors longuement disserté et échangé, en commission paritaire comme lors des réunions d'instances en groupe, sur ce qui n'était qu'une ébauche, le projet JADE, et qui avait été assez rapidement laissé de côté du fait de la survenue des JONUM² et des nombreuses incertitudes



Dominique Dorgueil
Secrétaire fédéral



Claude François
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 88
casinos@fecfo.fr

que portait ce secteur, et plus particulièrement via la société SORARE³ (voir à ce propos l'article L. 320-1 du Code de la sécurité intérieure⁴).

La réunion du 6 novembre 2024

Le 6 novembre, à la suite du retrait de ce désormais fameux amendement >>>

➤➤➤ du 19 octobre, le ministre chargé du budget et des comptes publics, Monsieur Laurent Saint-Martin, menait une première réunion de concertation comprenant une cinquantaine de représentants des opérateurs des jeux d'argent et de hasard, physiques et en ligne, des acteurs de la santé publique et de la lutte contre les addictions, plusieurs parlementaires, ainsi que des représentants d'associations d'élus locaux.

L'ANJ⁵ ainsi que les représentants des ministères compétents étaient également conviés.

A l'issue de cette première réunion, des réunions techniques ont été actées pour une première période d'au moins trois mois. Trois groupes travailleront sur la prévention des addictions, la protection des personnes (trafic, blanchiment, usurpation d'identité) et sur l'impact économique (pour le secteur comme pour les territoires accueillant des casinos physiques).

Le retour d'un projet à géométrie variable ?

Nous l'avons déjà dit, le projet JADE (s'il présente « sur le papier » toutes les garanties pour les exploitants, les municipalités et les salariés) n'est pas exempt de défauts. Surtout il pourrait être annonciateur d'un raz de marée d'une ampleur inconnue pour le secteur, potentiellement bien plus destructeur d'emplois que ne

Le renversement du gouvernement Barnier rebat les cartes pour les clubs !

Au moment où ces lignes étaient en cours de rédaction, un événement politique inédit depuis des décennies se produisait : le Gouvernement était censuré par une motion au Parlement. Cette situation a immédiatement soulevé des interrogations, notamment sur le sort des commissions mises en veille depuis le 6 novembre et sur la possible prorogation, pour une année supplémentaire, de l'expérimentation des clubs parisiens. L'année 2025 devait initialement marquer la conclusion de cette phase expérimentale, avec l'autorisation définitive de ces établissements et la définition d'une fiscalité spécifique, conformément aux

trois années successives prévues par le législateur. Une situation inextricable, sans coupable désigné, mais une séquence de tous les dangers pour les salarié(e)s des clubs, dont l'emploi se retrouve *de facto* suspendu à la possibilité (ou pas) de voir l'expérimentation des clubs prolongée. Dans le cas contraire, et jusqu'à plus ample informé, cette expérimentation cesserait au 31 décembre 2024. Devrait alors reprendre une série de procédures devant aboutir à la délivrance de l'autorisation administrative d'exploitation des clubs. Nous serons prochainement fixés sur l'avenir à court terme de ces établissements.

Concernant le projet JADE, Force Ouvrière réclame :

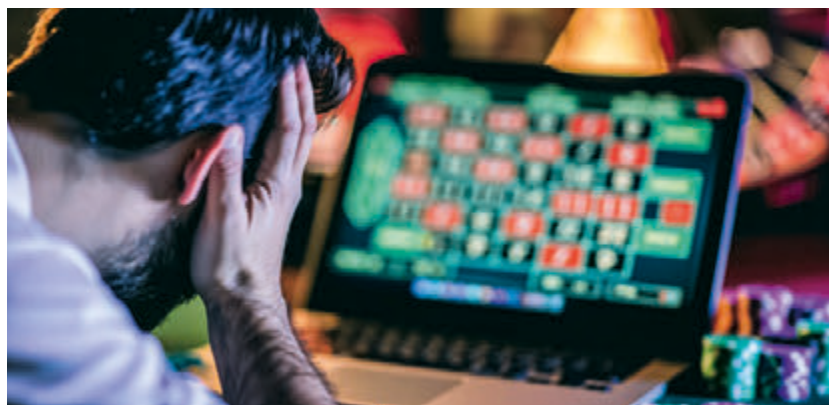
- que soient pris des engagements forts et pérennes sur le sujet des emplois,
- une révision des DSP, afin d'adapter la fiscalité à ce nouveau PBJ⁶,
- et d'en modéliser les répercussions pour les salariés (en termes de primes, par exemple).

l'avait été l'autorisation d'exploitation des machines à sous !

Il n'avait fallu attendre que quelques années pour que, malgré la survenue de répercussions inattendues en termes de produit brut des jeux, notre convention collective ne soit pointée du doigt et mise sur la sellette par les organisations d'employeurs. Secteur autrefois phare des casinos, les jeux de table avaient de ce fait payé un lourd tribut à la montée en puissance des salles de machines à sous, finissant par n'être plus qu'un faire-valoir aux yeux de la plupart des exploitants.

Nous exprimons par ailleurs notre crainte de voir le principe de primauté du droit européen permettre à des opérateurs étrangers d'engager des procédures, au principe que cette réglementation créée pour la circonstance apparaisse comme étant protectionniste, et que la situation soit jugée monopolistique ■

Saison 3 à suivre !



1. Pour « Jeu à distance expérimental ». Basé sur les établissements physiques, comme en Belgique ou en Suisse. Après inscription auprès d'un casino en dur, afin de vérifier leur identité et qu'ils ne figurent pas sur le fichier des interdits de jeux, les joueurs auraient

accès sur le site de celui-ci à un nombre de postes de machines à sous équivalent à celui de l'établissement physique. 2. Jeux à objets numériques monétisables, en l'espèce des jeux en ligne permettant d'obtenir, non pas des gains monétaires, mais des tokens.

3. Jeu de fantasy football en ligne, visant à collectionner des cartes virtuelles de joueurs et à constituer la meilleure équipe possible. 4. « Sont réputés jeux d'argent et de hasard et interdits comme tels toutes opérations offertes au public, sous quelque dénomination

que ce soit, pour faire naître l'espérance d'un gain qui serait dû, même partiellement, au hasard et pour lesquelles un sacrifice financier est exigé de la part des participants. » 5. L'Autorité Nationale des Jeux est une autorité administrative indépendante au périmètre

étendu à l'ensemble du secteur des jeux d'argent. Elle présente chaque année le bilan de son activité et son président peut être auditionné par la commission compétente de chacune des deux assemblées (Assemblée nationale et Sénat). 6. Produit brut des jeux.

Dans un contexte d'incertitude et d'instabilité chronique où tout semble en suspens (gouvernement, budgets, etc.), la Section Fédération des Organismes Agricoles souhaite vous apporter une note d'optimisme et vous présente ses meilleurs vœux de santé et de réussite pour l'année 2025.



Dominique Manissier
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
agricoles@fecfo.fr

MSA / Anita Passannante

FO signe l'avenant 37 sur la refonte des classifications et des rémunérations

FO a signé l'avenant n° 37 relatif à la refonte des classifications et des rémunérations des employés et cadres des organismes de la Mutualité Sociale Agricole (MSA).

Ce texte vise à moderniser un système de reconnaissance salariale vieillissant tout en préservant les acquis fondamentaux des salariés. Adoptée dans un cadre financier restreint, la révision des classifications intervient alors que l'ancienne grille datait de 1999. Les transformations des activités de la MSA rendaient indispensable une mise à jour pour mieux refléter les réalités professionnelles.

Le texte garantit le maintien des acquis pour l'ensemble des employés et cadres : aucune baisse de salaire n'est prévue, et les statuts cadres sont préservés. Par ailleurs, les primes existantes, mises en place en lieu et place d'une augmentation de la valeur du point en 2014 et 2015, seront intégrées aux coefficients et versées sur 13 mois.

Une étape qui devra être validée

Cependant, FO reste vigilant quant aux évolutions à venir et met en avant des priorités non résolues. Avant fin février 2025, l'ensemble des fiches emplois repères devra être examiné avant validation. De plus, pour être applicable avec effet au 1^{er} janvier 2025, ce texte doit obtenir l'agrément de ses tutelles : le ministère en charge

de l'Agriculture, le secrétariat d'État au Budget, ainsi que le ministère des Affaires sociales et de la Santé.

Pour FO, la signature de cet avenant ne représente qu'une étape dans un processus d'amélioration continue des conditions de travail et de rémunération. L'augmentation de la valeur du point reste un élément essentiel pour garantir aux salariés de l'institution une rémunération décente. Sans une évolution régulière de la valeur du point, cette nouvelle classification deviendrait rapidement obsolète, car les premiers coefficients se retrouveraient de nouveau en dessous du SMIC ■

C'est pourquoi FO considère que cette signature n'est qu'un petit pas vers une évolution plus ambitieuse pour les salariés de la MSA.



**Bonne
année
2025**

Crédit agricole / Dominique Manissier

La désillusion : vous pensiez augmenter votre pouvoir d'achat en 2025...

Lors des négociations nationales du 19 décembre 2024, la FNCA a décidé de manière unilatérale une augmentation de vos salaires de seulement 0,6 % pour l'année 2025. L'inflation moyenne en 2024 devrait être de 2,4 %. On vous laisse faire la différence...

Pour relever les défis de demain



Mireille Herriberly
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
fobanques@fecfo.fr

En 2024, de nombreux défis ont marqué notre secteur : restructurations, pression commerciale croissante, transformation numérique imposée sans considération suffisante pour les salariés. Grâce à votre mobilisation et à votre confiance, nous avons su défendre nos droits et obtenir des avancées significatives dans divers accords de branche et d'entreprise, malgré un contexte économique complexe et un climat de dialogue

social souvent difficile. Ces victoires sont le fruit de notre unité et de notre détermination collective.

Notre force, c'est vous

En 2025, nous devons non seulement poursuivre nos luttes, mais aussi travailler à renforcer FO Banques pour relever les enjeux à venir. Pour rester une force incontournable dans le secteur bancaire, nous devons élargir notre base et renforcer notre représentativité. Chaque adhérent joue un rôle clé dans cet objectif. En tant que militant(e) et adhérent(e), vous êtes les premiers ambassadeurs de notre Organisation. Nous vous encourageons à :

- promouvoir FO autour de vous : parlez

de nos actions à vos collègues, mettez en avant nos victoires et notre rôle déterminant dans la défense des salariés ;

- proposer à vos relations professionnelles de nous rejoindre : chaque nouvelle

**Chaque nouvelle
adhésion est un pas de
plus vers un syndicat
plus fort et mieux
armé pour négocier et
revendiquer.**

PLAN SOCIAL AU CCF

FO Banques dénonce une injustice sociale

Le Crédit Commercial de France (CCF), anciennement HSBC France, a annoncé le 4 décembre 2024 un projet de licenciements massifs. Ce plan, d'une brutalité inédite dans le secteur bancaire français, prévoit la suppression de 1 410 emplois et la fermeture de 84 agences d'ici à 2026.

Pour FO Banques, ce plan social injuste et inacceptable ne vise qu'à maximiser la rentabilité du groupe au détriment des salariés, avec une réduction drastique des effectifs atteignant près de 40 %. Si la direction du CCF prétend que cette restructuration est nécessaire pour retrouver une croissance durable, FO Banques rejette fermement cet argument. Nous savons que

ces pertes, évaluées à 200 millions d'euros pour 2024, étaient déjà anticipées lors de la revente de HSBC France à My Money Group, contrôlé par Cerberus, un fonds d'investissement américain tristement célèbre pour ses pratiques financières agressives.

Une restructuration brutale qui impacte massivement l'emploi

Lors de cette transaction, HSBC avait

FO Banques mobilisé

En janvier 2024, FO Banques avait accueilli avec prudence le retour de l'enseigne historique CCF, qui reprenait les salariés du réseau Retail d'HSBC France. Mais, dès les premiers mois, les salariés ont dû affronter un stress considérable : outils informatiques inadaptés, procédures floues, et une clientèle inquiète. Face à tous ces défis, les élus et délégués FO ont été présents à chaque instant, jouant un rôle essentiel pour défendre les droits et les intérêts des salariés.

Opposons FO Banques



*ouvelle année, FO Banques vous adresse ses vœux les plus
ous et à vos proches, santé, sérénité et réussite, mais surtout
yndicales.*

adhésion est un pas de plus vers un syndi-
cat plus fort et mieux armé pour négocier
et revendiquer ;

● participer activement à la vie de nos
syndicats et délégations : ensemble,

faisons vivre FO dans chaque entre-
prise et construisons un syndicalisme
de proximité.

Chères et chers camarades, notre force,
c'est vous. Votre engagement et votre

confiance nous permettent de défendre
les intérêts de tous les salariés du secteur
bancaire. En 2025, mobilisons-nous pour
construire un syndicat toujours plus fort
et solidaire ■

FO Banques avec vous

FO Banques s'engage
à continuer d'évoluer
pour mieux répondre
à vos attentes. En 2025,
nous concentrerons
nos efforts sur :
● la dynamisation des
collectifs syndicaux :

relayer efficacement
vos préoccupations et
revendiquer des solutions
adaptées à vos besoins ;
● la communication
sur nos actions : faire
connaître nos combats et
nos réussites, à l'intérieur

comme à l'extérieur des
entreprises ;
● le développement de
formations syndicales : ac-
compagner nos militants
pour qu'ils disposent des
outils nécessaires à leurs
missions.

Linkedin



Facebook



Instagram



**Nous vous souhaitons une
année en pleine santé, riche
d'engagements et de succès.
Ensemble, faisons de FO Banques
une organisation incontournable
dans chaque entreprise du secteur
bancaire.**

et économique

injecté un actif net de 2,6 milliards
d'euros pour faciliter la transition. FO
Banques dénonce l'usage détourné de
cette manne financière qui aurait pu
et dû être consacrée à des investisse-
ments stratégiques pour moderniser
l'entreprise et préserver les emplois. Au
lieu de cela, les pertes sur 2024 servent
aujourd'hui à justifier un plan de licen-
ciements massif : c'est une position
cynique et inacceptable.

Le rôle controversé de Cerberus

Cerberus n'en est pas à son premier coup
d'éclat. Ce fonds applique une logique
froide et destructrice : racheter des
entreprises en difficulté, réduire les
effectifs pour diminuer les coûts, puis

revendre les actifs les plus rentables, sans
jamais tenir compte des répercussions
sociales et économiques. Les salariés ne
sont pas des variables d'ajustement, et FO
Banques s'oppose catégoriquement à ces
méthodes indignes.

Un combat à engager

Pour FO Banques, ce plan social est une
attaque directe contre les droits des tra-
vailleurs et l'économie des territoires
concernés. Loin d'être une fatalité, ce
combat est l'occasion de montrer la
force de notre solidarité. Ensemble, nous
pouvons empêcher que les choix finan-
ciers à court terme compromettent
l'avenir des salariés et des communau-
tés locales ■

**FO Banques reste et restera aux
côtés des salariés dans cette lutte
pour l'équité et la justice sociale,
en continuant de se battre pour
protéger les emplois et garantir
des conditions de travail dignes.**

FO BANQUES en action

**FO Banques conforte
sa première place à la Caixa
de Depósito, avec 41,46 %
de représentativité.**

Nous adressons nos
chaleureuses félicitations à
toute l'équipe FO pour son
engagement et son travail de
terrain, qui portent à nouveau
leurs fruits. Merci à nos
militantes et militants pour leur
détermination et leur implication
au service des salariés. Cette
réussite illustre la force de notre
syndicat et le travail collectif qui
nous unit.

**Bonne année
2025, et vive
FO Banques !**

Évolution du CPF¹ DE 2013 À AUJOURD'HUI

Créé en 2013 et encadré par la loi en 2014, le CPF a succédé au DIF (Droit Individuel à la Formation). La loi du 5 septembre 2018 a fait évoluer le dispositif jusqu'à faire exploser son utilisation en le monétisant, amenant les pouvoirs publics à en réguler l'usage aujourd'hui. Explications.



Gérald Gautier
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 32
commerce@fecfo.fr

SURFEZ sur le bon site

● **Les usurpations étant nombreuses, assurez-vous un accès et une utilisation en sécurité uniquement sur le seul site officiel moncompteformation.gouv.fr, où vous pourrez consulter et suivre l'évolution de vos droits ou encore trouver une formation.**

Depuis le 29 avril 2024, le salarié qui souhaite mobiliser son CPF pour suivre une formation, doit s'acquitter d'un reste à charge – ou ticket modérateur – d'un montant forfaitaire de 100 €. Ce reste à charge n'est pas anodin, en particulier pour les salariés des secteurs du commerce dont les salaires n'ont pas été au rendez-vous. En plus de ne pas voir leurs salaires suffisamment évoluer, et comme si l'augmentation du coût de la vie ne suffisait pas à les précariser, les voilà désormais contraints

d'en avoir de leur poche pour bénéficier du dispositif censé les aider à évoluer. Sans compter l'intérêt pas forcément vertueux des entreprises pour cette nouvelle donne.

Un droit individuel

Pour FO, le CPF doit rester propre au salarié afin qu'il puisse améliorer son niveau de qualification et se maintenir dans son emploi, avec de vraies perspectives professionnelles. C'est un dispositif de formation professionnelle continue. Il est individuel, personnel, rattaché à son seul titulaire. A ce titre, il n'est pas cessible à une

LA CONFÉRENCE NATIONALE PROFESSIONNELLE

RAPPELLE SON OPPOSITION À :

- l'utilisation de la formation professionnelle par le patronat qui en détourne les fonds dans son seul intérêt : l'objet essentiel doit être le maintien du savoir-faire et l'amélioration de la qualification des travailleurs, et donc de leurs salaires,
- la pratique de plus en plus fréquente en entreprise de l'autoformation (« e-learning »), du « coaching », et la formation simultanée à la tenue du poste de travail par un autre salarié : ces pratiques sont tout au plus de l'information

- et non une véritable formation,
- l'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) en substitution au plan de formation qui permet à l'employeur de transférer sa responsabilité vers celle du salarié, au surplus d'une participation financière des salariés eux-mêmes,
- les certifications professionnelles non reconnues au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).



Avec David, Audrey et Carole, nous vous souhaitons une bonne année 2025, qu'elle vous apporte ce que vous souhaitez.

CPF MODE D'EMPLOI

Sont éligibles

- ▶ Les actions de formation débouchant sur une certification enregistrée au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) ou RS (Répertoire Spécifique).
- ▶ Les actions de formation permettant de valider des blocs de compétences, c'est-à-dire des éléments d'une certification professionnelle, constituant un ensemble cohérent de compétences.
- ▶ La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).
- ▶ Le bilan de compétences.
- ▶ Le permis de conduire.
- ▶ L'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise.

Quelques conseils

- ▶ Ne pas acheter une formation à la suite d'un démarchage.
- ▶ Privilégier les formations qualifiantes ou certifiantes.
- ▶ Rencontrer un conseiller en évolution professionnelle (service d'accompagnement gratuit pour tous les actifs).
- ▶ En discuter avec l'employeur pour obtenir une autorisation d'absence.

1. Compte Professionnel de Formation.

2. Bon à savoir : cette disposition ne s'applique pas si le salarié accepte de « co-construire » sa formation avec l'employeur, par exemple.

autre personne. Le titulaire conserve son CPF durant toute sa carrière professionnelle, étant précisé qu'il est transférable en cas de changement ou de perte d'emploi. Il est alimenté à hauteur de 500 € par an sauf :

- si le salarié est peu qualifié (diplôme inférieur au CAP ou un BEP), son CPF est alors alimenté à hauteur de 800 euros par an ;
- si le salarié travaille moins de 17 heures 30 par mois, le montant est proratisé en fonction de son temps de travail effectif.

Lorsque le montant sur le CPF est insuffisant pour financer l'intégralité de la for-

mation convoitée, il est possible d'obtenir d'autres financements afin d'acquérir des droits complémentaires sur son CPF.

L'abondement complémentaire

Les acteurs qui peuvent vous y aider via le CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) : l'OPCO (OPérateur de COmpétences), l'ATPRO (Association de Transition PROfessionnelle), la branche professionnelle, la région, l'entreprise, ...

Les modalités et le montant varient selon le profil du salarié et l'entité ayant réalisé le versement ■

DE LA SECTION FÉDÉRALE COMMERCE & VRP DE LA FEC FO

EXIGE :

- la dissolution de France compétences,
- la suppression du CPF et le retour du CIF,
- le déroulement de la formation professionnelle exclusivement pendant le temps de travail, quel que soit le type de formation, et le maintien de la rémunération globale du salarié,
- de voir les stagiaires occupés à des postes leur permettant de valider leurs études, en étant rémunérés en fonction du travail effectué,

- de supprimer toute proratisation de la formation professionnelle en fonction du temps de travail, afin d'assurer l'égalité de traitement entre travailleurs à temps complet et travailleurs à temps partiel,
- le retour de la gestion des fonds de la formation par les OPCA,
- le retour à la gestion du FNE (Fonds National de l'Emploi) par la DREETS sans substitution.

REVENDIQUE :

- que la validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) s'effectue exclusivement pendant le temps de travail,
- que le temps de trajet pour se rendre en formation soit rémunéré comme du temps de travail,
- des formations qualifiantes ou diplômantes et leur prise en compte dans les classifications et la grille de salaires,
- de faire condamner les mandataires sociaux pour les entreprises qui n'ont pas formé leurs salariés,
- des pénalités pour le non-respect de l'obligation de former les salariés sur une période de 6 ans.



Claire Guelmani
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 94
osdd@fecfo.fr

LES NAO 2025 S'ANNONCENT DIFFICILES

1,3%

Les NAO (négociations annuelles obligatoires) 2025 débiteront dans un contexte marqué par un prétendu ralentissement de l'inflation, estimée à 1,3 % par la Banque centrale européenne. Si cette prévision guide en partie les employeurs dans la négociation salariale, elle ne saurait être notre unique boussole et la perte de pouvoir d'achat des salariés dépasse largement ce simple chiffre.

D'ores et déjà, le directeur général de France Travail a fermé cette négociation en adressant un message aux salariés le 5 décembre (jour où un mouvement de grève intersyndical a été largement suivi, mais n'y voyez aucun lien de cause à effet), dans lequel il se félicite d'avoir arraché aux tutelles (le ministère) une augmentation de 1,75 % pour 2025.

Le compte n'y est pas à France Travail

Il poursuit en indiquant, qu'en conséquence, il a décidé de ne pas « reprendre les négociations avec les organisations syndicales mais

de mettre en œuvre cette mesure sous la forme d'une décision unilatérale ». Fermez le ban, la messe est dite ! Sauf que notre organisation syndicale estime que le compte n'y était déjà pas pour 2024 et qu'elle a des revendications pour 2025.

Les grilles obsolètes des groupes de protection sociale

Une nouvelle ère du fameux « dialogue social » consistant à prendre ce que l'on nous donne serait-elle en passe de s'ouvrir à France Travail ? Ce n'est sûrement pas notre conception du syndicalisme et nous n'en resterons pas là. La Convention Collective des institutions de retraite et

de Prévoyance prévoit une CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation) relative à la revalorisation des salaires minima de branche fixée cette année au 29 janvier 2025. Ces salaires *minima* de branche n'ont pas été revalorisés depuis 2018, en dehors du premier niveau de salaire. En effet, un article de la CCN, prévoyant qu'une revalorisation des RMMG (revenu mensuel minimum garanti) s'applique à hauteur de 85 % de l'augmentation négociée à tous les salariés de la branche, est remis en cause par les employeurs depuis cette date. La conséquence est une grille de RMMG comportant 9 niveaux de salaire en deçà du SMIC.

La négociation collective sous pression

2025 sera une année difficile en matière de NAO en raison d'un climat politique que l'on peut qualifier de « dégradé » à tous points de vue. Les déficits publics, en particulier ceux des régimes sociaux, continuent de se creuser, aggravés par des exonérations patronales de plus en plus nombreuses. Ces mesures, qui pèsent aujourd'hui près de 80 milliards d'euros

sur les budgets sociaux, traduisent une orientation politique assumée : celle d'affaiblir progressivement la protection sociale fondée sur les cotisations.

Mais un autre déficit, peut-être plus alarmant, se profile : celui de la remise en question du rôle et des prérogatives des syndicats dans la négociation collective. Leur mission est-elle encore de défendre les intérêts des salariés ou se limite-t-elle désormais à accompagner les décisions du Gouvernement et des patrons – souvent les mêmes – ou, pire, à simplement en prendre acte ?

En ce qui nous concerne, nous en resterons à notre rôle d'organisation syndicale : nos revendications, rien que nos revendications.

Mais il n'y avait pas que cette disposition qui était dans le viseur des employeurs. Tous les mécanismes de déroulement de carrière existants dans la CCN étaient, eux aussi, remis en cause. Après plus de deux ans de négociations, nous avons finalement signé (ainsi que la CFDT) un accord préservant ces dispositions, revalorisant la grille des RMMG de plus de 10 % pour certains niveaux et avec un 14^e mois de salaire pour tous (la moitié des effectifs de la branche n'en bénéficie pas). Seule la disposition des 85 % n'a pas été reprise, disposition qui, de fait, n'avait plus cours depuis 2018 dans les groupes de protection sociale. Cet accord n'est pas validé, trois organisations syndicales (CGT, UNSA et CFE-CGC) ayant utilisé leur droit d'opposition.

Retour au point de départ

Nous sommes donc revenus au point de départ avec une grille salariale qui ne veut plus rien dire alors que, notamment, les augmentations de salaire dues à des promotions ou des déroulements de carrière sont calculées sur la base de ces RMMG aujourd'hui obsolètes. C'est donc dans

cette situation que va s'ouvrir la NAO de branche.

Les NAO dans les groupes vont également s'ouvrir en début d'année. Les augmentations des tarifs en matière de contrats Santé et Prévoyance prévues pour 2025 et/ou les baisses de garanties en raison des remboursements massifs du régime général selon le PLFSS 2025, bien que non voté à ce jour, seront le « pré-supposé » des directions pour entamer les NAO.

Dialogue de sourd à la Mutualité

Concernant la Mutualité, notre délégation a déjà porté ses revendications dont une augmentation générale de 5,82 % pour tous. A ce stade, les propositions des employeurs ne sont pas entendables : 0,9 % pour les employés, 0,6 % pour les techniciens et les C1/C2, etc... rien pour les catégories C3/C4 ! ■

Je veux être informé(e) Je veux comprendre

Mon emploi
Mon salaire
Mes conditions
de travail, le stress
Ma carrière
La Sécurité sociale
Ma retraite...

Je veux me défendre et progresser !



J'adhère! et je m'abonne

BULLETIN D'ADHÉSION

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Tél. :

Mail :

Entreprise :

Convention collective :

Code NAF : Dépt :

Poste occupé :

Statut (Employé, AM, Cadre) :

Date : / /

Signature :

Renvoyer à la Fédération des Employés & Cadres FO

54, rue d'Hauteville - 75010 Paris

• Tél. : 01 48 01 91 91

• Mail : fecfo@force-ouvriere.fr

Adhésion en ligne

• www.fecfo.fr



Le droit au respect de la vie privée et le RGPD ne peuvent faire obstacle à la communication par la direction des éléments de rémunérations, dans le cadre de l'information-consultation du CSE sur la politique sociale et les conditions de travail.

Certains employeurs se retranchent derrière le droit au respect de la vie privée des salariés ou derrière le RGPD pour ne pas communiquer dans la BDESE les éléments de rémunérations ou pour ne pas les transmettre à l'expert-comptable qui accompagne le CSE dans le cadre de l'information-consultation sur la politique sociale et les conditions de travail.

Respect de la vie privée des salariés

Cette position est mise en brèche par une jurisprudence constante, qui rappelle sans cesse la nécessité de communiquer aux membres du CSE, l'ensemble des informations nécessaires à l'exercice de ses droits.

Ainsi, la Cour de cassation adopte une position sans équivoque sur la question de la communication des informations relatives aux salaires au CSE. Elle impose à l'employeur de transmettre des informations spécifiques, parmi lesquelles :

- les **fourchettes de rémunération (mention du salaire minimum et du salaire maximum) par fonctions, tant pour les salariés qui sont plus de cinq par fonction que pour les salariés qui sont moins de cinq par fonction** ;
- les tableaux de concordance faisant apparaître les **corridors de rémunération (minima et maxima)** pour chaque classe dans l'entreprise pour chaque fonction et niveau dans le cadre fonctionnel ;
- les principes de rémunération en lien avec le cadre fonctionnel et d'évolution salariale dans la fonction avec les modalités d'accès au maximum de la fonction ;
- les règles d'évolution salariales entre les fonctions et les différents niveaux ;
- les règles d'évolution des salariés analysés comme ayant un salaire inférieur au salaire minimum de leur niveau ou au salaire maximal de leur niveau ;
- les règles de détermination du calcul du bonus annuel de performance individuelle ;
- les règles d'attribution des budgets par division et par département.

Ces informations, bien qu'elles puissent permettre certains recoupements, doivent être communiquées au CSE selon la Cour de cassation, car elles sont nécessaires à l'exercice de ses droits (Cass. soc., 5 décembre 2018, n°16-26.895).

Dans ce même arrêt, la Cour de cassation considère que « **le respect de la vie personnelle du salarié n'est pas en lui-même un obstacle à l'obligation de transmettre des informations précises et écrites, dès lors que les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion** et que le juge constate que les mesures demandées procèdent d'un **motif légitime et sont**

nécessaires à l'exercice des droits du comité d'entreprise qui les a sollicitées. Dès lors, les informations complémentaires demandées par le comité **ne constituaient pas une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée des salariés** ».

Rôle de l'expert-comptable et RGPD

A titre de rappel, le **rôle de l'expert-comptable** mandaté par le CSE est précisément **d'aider le CSE à comprendre et analyser les informations/données transmises afin de lui permettre, notamment, de rendre un avis éclairé**.

Pour mener à bien cette mission, l'employeur fournit à l'expert **les informations nécessaires à l'exercice de sa mission** (C. trav., art. L. 2315-83) et **l'expert est seul juge de l'utilité des documents dont il réclame la communication pour l'exécution de sa mission**.

Au regard du RGPD, la question est de savoir si l'expert peut solliciter la communication d'un fichier du personnel anonymisé. La jurisprudence répond positivement à cette question.

Ainsi, dans une affaire où un expert avait sollicité la communication d'une base non nominative du personnel, l'employeur s'y était opposé, arguant que le fichier contenait le numéro de sécurité sociale des salariés. Il s'appuyait sur l'article 5 du RGPD, qui prévoit que les données à caractère personnel doivent être collectées à des **finalités déterminées, explicites et légitimes**, et ne soient pas traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités. La Cour d'appel de Paris **a donné raison à l'expert, considérant que sa demande poursuivait une finalité légitime, à savoir l'accomplissement de sa mission d'analyse de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi** (CA Paris, 2 juillet 2020, n°19/22158).

De même, il a été jugé que la communication, pour l'ensemble des salariés, du suivi mensuel des effectifs sur une année du livre de paie et détaillant globalement toutes les rubriques des rémunérations versées au personnel durant deux années, par catégorie de personnel, ainsi que, pour les salariés cadres et ETAM, les fichiers électroniques de rémunération, ne dépassait pas le cadre légal de la mission du CSE et de l'expert-comptable. **Dès lors que les données demandées sont anonymisées, les documents sollicités ne constituent pas une atteinte disproportionnée au respect de la vie privée des salariés, et le RGPD ne constitue pas un obstacle à leur communication** (CA Aix-en-Provence, 6 juillet 2021, n°20/10926).

En conclusion, dans la mesure où les informations demandées sont nécessaires et leur traitement par l'expert mandaté poursuit une finalité **déterminée, explicite et légitime**, il n'y a aucunement atteinte à la vie privée ni manquement au RGPD.

Vous pouvez vous faire assister par le cabinet Groupe Legrand, expert des CSE.



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Expertise SSCT



Formation CSE | SSCT

SECTEUR DE LA RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE

Lutte contre la fraude

David Rousset
Secrétaire général Afoc
Tél. : 01 40 52 85 85
afoc@afoc.net

La rénovation énergétique des logements est un enjeu majeur pour la transition écologique en France et pour la maîtrise des dépenses d'énergie des consommateurs. Cependant, ce secteur en pleine expansion attire également des pratiques frauduleuses qui mettent en péril les consommateurs et le dispositif lui-même.

Pour contrer ces abus, la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) et l'Agence nationale de l'habitat (ANAH) rappellent les bons gestes à adopter pour réussir la rénovation énergétique de son logement, notamment en faisant appel à France Rénov', le service public dédié à la rénovation énergétique.

Des conseillers à votre service

Parmi les fraudes les plus courantes, on retrouve le démarchage téléphonique illicite, les informations trompeuses sur les aides disponibles et la souscription de crédits à l'insu des consommateurs. Les services de la répression des fraudes ont contrôlé, en 2023, près de 800 opérateurs du secteur, dont plus de 50 % présentaient des anomalies, à des degrés de gravité divers.

Pour aider les propriétaires à sécuriser leur parcours de rénovation, France Rénov' offre un soutien avec plus de 2 500 conseillers. Ces experts

Partageons les bons réflexes

La DGCCRF et l'ANAH rappellent aux consommateurs de :

- se renseigner systématiquement auprès d'un conseiller France Rénov' avant de se lancer dans des travaux de rénovation énergétique ;
- être très vigilants aux acteurs qui démarchent en se faisant passer pour des organismes publics ou des fournisseurs d'énergie ;
- se méfier des simulateurs d'aides en ligne et privilégier l'outil Simulateur Rénov', disponible sur la plateforme France-renov.gouv.fr ;
- prendre le temps de comparer les devis de plusieurs entreprises ;
- se méfier des effets d'annonce sur le montant des aides et les économies d'énergie promises ;
- ne pas signer de devis avant la validation du dossier par l'ANAH, en cas de demande de subvention ;
- ne pas signer l'attestation de fin de travaux avant qu'ils ne soient totalement terminés, surtout si un crédit a été contracté.

accompagnent les ménages dans leurs démarches et les informent sur les aides disponibles, comme MaPrimeRénov', dont plus de 2,3 millions de ménages ont déjà bénéficié depuis 2020 ■

Les consommateurs sont invités à signaler toute pratique suspecte via la plateforme SignalConso. Cette vigilance collective est essentielle pour lutter efficacement contre les abus.



FRANCE RÉNOV'
Le service public de
la rénovation de l'habitat
0808 800 700



SIGNALCONSO'
Pour signaler un problème
rencontré avec un professionnel



RÉPONSECONSO
0809 540 550
(appel non-surtaxé)

LIBERTÉ D'EXPRESSION

SMS depuis le téléphone professionnel et vie privée

Un salarié licencié pour faute lourde, en raison de propos critiques envers l'entreprise et sa direction via son téléphone professionnel, conteste en invoquant une atteinte à sa liberté d'expression.



étaient rédigés sur un ton sarcastique et contestataire,

- les propos qu'il avait tenus par sms, adressés à deux anciens salariés et à un directeur d'exploitation, ne l'avaient été que dans ce cadre strictement limité.

Le salarié en a conclu que ces propos n'entraient donc pas dans le cadre d'un usage abusif de la liberté d'expression.

La Cour de cassation, dans un arrêt rendu le 11 décembre, juge le licenciement justifié et considère :

- que les messages litigieux, qui bénéficiaient d'une présomption de caractère professionnel, ont été envoyés par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail ;

- que le contenu était en rapport avec son activité professionnelle, et ne revêtait pas un caractère privé ;

- que le salarié, en désignant de manière injurieuse un membre de la société, avait bien commis un abus dans l'exercice de sa liberté d'expression, peu importe le caractère restreint de la diffusion de ces propos.

Cass. soc., 11 décembre 2024, n° 23-20.716

Des SMS envoyés par un salarié depuis un téléphone portable professionnel et dont le contenu est en rapport avec son activité professionnelle, ne revêtent pas de caractère privé et peuvent être pris en compte par l'employeur pour justifier une sanction disciplinaire. A retenir :

- Les SMS échangés avec un téléphone portable professionnel sont présumés professionnels.

- Des messages en rapport avec l'activité professionnelle ne revêtent pas un caractère privé.

- Des propos injurieux, même dans un

cadre restreint, constituent un abus de la liberté d'expression.

Dans cette affaire, un salarié est licencié pour faute lourde. Le motif : refus de collaborer avec la nouvelle direction ainsi que propos critiques et dénigrants visant la société et ses dirigeants tenus lors d'échanges électroniques et par SMS envoyés au moyen de son téléphone portable professionnel. Le salarié conteste son licenciement pour faute lourde. Au soutien de cette contestation, le salarié a notamment invoqué une violation de son droit à la liberté d'expression (article L. 1121-1 du code du travail) aux motifs que :

- les propos qu'il avait tenus par courriels

Contrat de travail

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est un levier juridique fréquemment utilisé dans les relations employeur-salarié. Cependant, son encadrement rigoureux impose un strict respect des étapes procédurales pour éviter toute nullité.

- Entretien préalable : un ou plusieurs entretiens sont nécessaires pour garantir un consentement libre et éclairé des parties.

- Signature de la convention : les deux parties s'accordent sur les modalités, incluant la date de rupture et le montant de l'indemnité.

- Délai de rétractation : un délai de 15 jours calendaires s'applique à compter de la signature.

- Homologation administrative : la convention est soumise à l'autorité compétente (inspection du travail).

Cass. soc., 16 octobre 2024, n° 23-15.752

VOUS ÊTES BIEN SÛR D'AVOIR RESPECTÉ TOUTES LES ÉTAPES PROCÉDURALES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ?



LA QUESTION DU MOIS

AU VU DU NOMBRE DE FORMATIONS EFFECTUÉES DANS NOTRE ENTREPRISE, VOUS NOUS DEVEZ 2 ANS DE SALAIRE ! ...



Ai-je le droit d'exiger le paiement d'une indemnité de dédit-formation en cas de rupture conventionnelle ?

Non, le salarié ne peut être tenu au paiement d'une indemnité de dédit-formation en cas de rupture conventionnelle. Ce mode de rupture manifeste une volonté commune de mettre fin à la relation de travail. De ce fait, la rupture du contrat ne peut être exclusivement imputée à l'une des parties. Ce faisant, la clause de dédit-formation cesse de produire ses effets.

Cass. soc., 15 mars 2023, n° 21-23.814



Gérard Verger
Analyste juridique

DITES-MOI,
APRÈS MA DISTRIBUTION DU COURRIER,
ON VA SE JETER UN CHTI CANON
AU TROQUET D'EN FACE ?

L'HUMEUR DE GÉGÉ...

Les salariés ne sont pas des collaborateurs, mais des salariés qui travaillent par contrat pour quelqu'un d'autre avec un lien de subordination pour un salaire.

Dans les discours, les présentations, les publicités et un peu partout, les salariés sont des collaborateurs. Nous collaborons par-ci, nous collaborons par-là. J'ai beaucoup de mal avec ce mot. Je sais que la Seconde Guerre mondiale c'était hier. Mais quand même, moi ça m'évoque des trucs pas supers. Et puis toute susceptibilité mise à part, les mots ont un sens. La notion de collaboration induit une petite dose d'égalité, d'importance accordée. C'est peut-être vendeur sur le papier mais, selon moi, c'est une manipulation. Les salariés ne sont pas des collaborateurs, mais des salariés qui travaillent par contrat pour quelqu'un d'autre, avec un lien de subordination, et pour un salaire. Je chipote peut-être, mais ce n'est pas tout à fait la même chose. D'ailleurs, que devient le collaborateur quand il a bien collaboré et qu'il finit par se faire jeter par l'entreprise ? Il n'aura rien de plus que ce que devient un salarié qui n'a plus de contrat de travail.



Représentation du personnel



Pas de consultation du CSE, pas de dérogation à la durée maximale hebdomadaire de travail

L'employeur ne peut pas être autorisé à dépasser la durée maximale hebdomadaire absolue de travail s'il n'a pas préalablement consulté le CSE à sa demande d'autorisation de dépassement. C'était le cas dans cette affaire jugée le 31 octobre 2024 par le Tribunal administratif de Dijon.

Tribunal administratif de Dijon, 31 octobre 2024, n° 22-02.353

Abandon de poste

Le Conseil d'Etat rejette la demande de nullité du décret sur l'abandon de poste

Le salarié doit être informé des conséquences de l'absence de reprise du travail

Dans une décision du 18 décembre 2024, le Conseil d'Etat rejette la demande d'annulation du décret du 17 avril 2023 et des questions-réponses du ministère du Travail sur l'abandon de poste. A cette occasion, le Conseil d'Etat

Le coup de main du juriste

Mise à pied disciplinaire d'un salarié protégé : son accord n'est pas nécessaire

La question posée dans l'arrêt du 11 décembre 2024 était celle de savoir si la mise à pied disciplinaire est une sanction qui entraîne une modification du contrat de travail ou un changement des conditions de travail ?

Le 11 juillet 2017, un représentant du personnel se voit notifier une mise à pied disciplinaire de 5 jours. Saisi d'une demande d'annulation, le Conseil de prud'hommes, puis la Cour d'appel d'Aix-en-Provence font droit à ses demandes. Pour annuler la mise à pied, la Cour d'appel juge que celle-ci a entraîné une modification de la rémunération et de la durée du travail de l'intéressé pendant sa période d'application, de sorte que l'employeur aurait dû recueillir son accord préalable, et l'aviser de sa possibilité de refus (C.A. Aix-en-Provence, 2 décembre 2022). La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel : la mise à pied disciplinaire d'un salarié protégé n'emporte ni modification de son contrat de travail ni changement de ses conditions de tra-

Refus du changement des conditions de travail : qui est responsable de l'inexécution du préavis ?

Le refus du salarié de poursuivre l'exécution de son contrat de travail en raison d'un simple changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir

apporte une précision non mentionnée dans le décret : pour que la démission d'un salarié puisse être présumée, ce dernier doit nécessairement être informé des conséquences que peut avoir l'absence de reprise du travail sans motif légitime. **Conseil d'Etat, 18 décembre 2024, n° 473640**



vail. Elle n'est donc pas subordonnée à l'accord du salarié. Dans cet arrêt, la Cour rappelle également que la mise à pied n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat de représentant du personnel. Désormais, le débat est tranché. La mise à pied disciplinaire d'un salarié, qu'il soit protégé ou non, n'est pas subordonnée à son accord préalable. Cela n'empêche pas le salarié d'attaquer la sanction sur la proportionnalité par rapport à la faute commise ou sur le défaut de faute.

Cass. soc., 11 décembre 2024, n°23-13.332

de direction, rend l'intéressé responsable de l'inexécution du préavis qu'il refuse d'exécuter aux nouvelles conditions et le prive des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents.

Cass. soc., 23 octobre 2024, n° 22-22.917

AÉSIO mutuelle, votre partenaire pour votre protection sociale

AÉSIO mutuelle, 3^e mutuelle de France spécialisée dans la protection de la personne, couvre les besoins en complémentaire santé, prévoyance, épargne et retraite.

Notre ambition :

accompagner nos adhérents à chaque étape de leur vie, en leur proposant **des garanties et des services** répondant à leurs besoins **d'aujourd'hui, tout en anticipant** ceux à venir.

Notre démarche :

co-construire les solutions de protection sociale avec les **entreprises et les branches professionnelles**.

Notre conviction :

la **proximité**, pour comprendre et répondre aux attentes des adhérents en portant les valeurs de **solidarité, de responsabilité et d'innovation**.

Notre expertise au service des salariés et des entreprises :

SANTÉ

Il est essentiel de tenir compte de la situation des branches et des entreprises afin de répondre au mieux aux attentes des salariés et de leur famille. C'est pourquoi nous élaborons des solutions santé personnalisées.

PRÉVENTION

Nous menons des actions de prévention dans les entreprises et avec les branches professionnelles pour améliorer la qualité de vie au travail.

PRÉVOYANCE

Des solutions performantes sont proposées aux salariés et à leur famille pour faire face aux aléas de la vie (arrêt de travail, invalidité, décès...).

ÉPARGNE / RETRAITE

Nous proposons des solutions personnalisables d'épargne retraite (PEE-PERCO, Article 83...) pour améliorer les pensions versées par les régimes de retraite obligatoires.



AÉSIO mutuelle en chiffres :



2,7 millions d'adhérents



45 000
entreprises adhérentes



Plus de 260
agences en France



29 recommandations ou
labellisations de branche :
23 en santé et 6 en prévoyance



Votre contact :

Marine PREVOT
07 72 34 71 82

marine.prevot@aesio.fr

aesio.fr

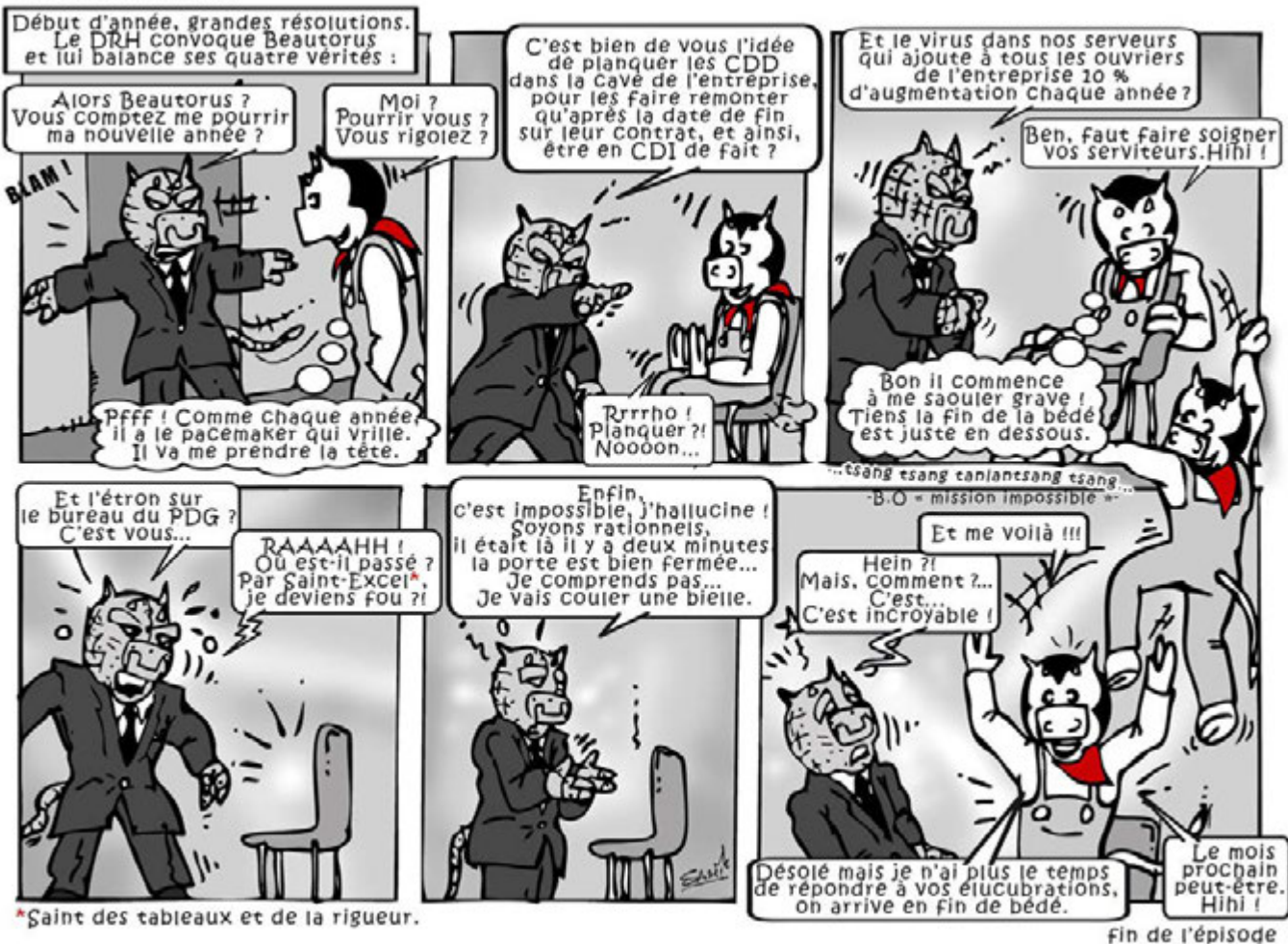


AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n°775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris - Crédit photo : Gettyimages. Document non contractuel à caractère publicitaire. 24-205-001V2



C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui

EVASION SYNDICALE



BONNE CHANCE POUR 2025 ! Par Claudio Francone

Il y avait mille façons de mal commencer cette année 2025, mais il a fallu que l'on choisisse la pire. Bon ben, c'est Bayrou, quoi ! Enfin, ce n'est pas vraiment nous qui l'avons choisi ; disons que le choix s'est fait par lui-même, et pour lui-même... C'est ce qu'on appelle un chantage. Soit il était nommé à Matignon, soit le MODEM quittait la majorité (très relative) présidentielle. Rien que cela. Pour aller où ? L'avenir ne nous le dira pas, puisque Macron a cédé au chantage sans broncher, ou alors juste un tout p'tit peu...

Afin de montrer qu'il prend son mandat au sérieux, Bayrou n'a pas tardé à s'attaquer au seul dossier prioritaire à ses yeux. Mais non, je ne parle pas de l'urgence à Mayotte après le passage du cyclone Chido, ou la mise en place d'une nouvelle Loi de finance 2025, ou encore la crise agricole, avec la menace de

nouvelles actions coup de poing, et pourquoi pas la réforme des retraites... C'est sûr que les sujets ne manquent pas, mais il n'y en a qu'un qui attire l'attention du nouveau Premier ministre, le rétablissement du cumul des mandats. Actuellement, il en a six : en plus de Premier ministre et maire de Pau, Bayrou est aussi président du MODEM, président de la communauté de l'agglomération Pau Béarn Pyrénées, président du Parti démocrate européen et Haut-commissaire au Plan. Mais attention, s'il est pour le cumul des mandats, Bayrou est contre le cumul des boulots ! Il suffit de voir son action dans chacun de ses mandats, si on devait en résumer le bilan, cela tiendrait en une phrase... Voilà, c'est fini ! D'ailleurs vous l'avez vu, malgré l'accumulation de crises auxquelles il devra faire face dans les prochains mois, à peine nommé Bayrou

s'est dit : « Tiens, et si j'allais faire un tour à Pau, histoire de voir ce qui se dit au conseil communal... » Et puisque les membres du conseil communal se plaignent de ne jamais le voir, il a rajouté : « Et si j'y allais en F16 Falcon, au moins ils m'entendront arriver ! » Croyez-moi, mes amis, en ce début d'année j'ai tout essayé pour garder mon esprit positif. J'ai fini par reconnaître que l'absence de Bayrou à Mayotte était une bonne chose, il n'aurait fait qu'empirer les choses. J'y ai vraiment cru. Mais c'était sans compter sur la créativité du chef de l'Etat qui, dans un moment de colère, a dit à la population qui demandait de l'eau potable : « Si vous n'étiez pas français, vous seriez 10 000 fois plus dans la merde ! » Et pour bien faire comprendre ce qu'il veut dire, il a ajouté : « Maintenant, démerdez-vous avec Manuel Valls ! »



**Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent,
depuis 35 ans !**



Connaître pour savoir, savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, **sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT**, et vous permettre de bien comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle, auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand c'est 4 pôles d'excellence...



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT



www.groupe-legrand.com
20, rue Brunel - 75017 Paris
01 42 25 30 30
info@groupe-legrand.com

