N°11 - JUIN 2021

CFTC Banque Populaire Le Mag'

Syndicat National CFTC+X La Vie à Défendre

www.cftc-bp.fr

Chers collègues,

Cette période est traditionnellement celle qui tend à décompresser d'un hiver triste, maussade et fatigant.

Outre cette perspective, celle de sortir progressivement d'une crise sanitaire qui laissera des traces et aura profondément changé nos habitudes de travail.

Notre Organisation Syndicale souhaite souligner l'effort marqué de tous, Femmes, Hommes, Techniciens, Cadres, Prestataires de chacune de nos Banques qui n'auront eu de cesse que de mettre leur professionnalisme au profit de leur clients particuliers, professionnels et ainsi servir l'économie de notre pays.

Bravo à vous tous pour le combat de chaque instant !...

Une pensée émue toutefois pour notre collègue de la BP ACA (et sa famille bien sûr) qui, dans un geste de désespoir a mis fin ses jours.

Nous adressons nos sincères condoléances à sa famille et ses proches collaborateurs.

En attendant la prochaine rentrée, nous vous souhaitons un excellent été déconfiné, en maintenant toutefois les gestes barrières salvateurs !...

Bien à vous tous,

Pascal de FRÉMONT
Président du Syndicat National CFTC BP
(06 83 15 71 45)

SURVEILLANCE INFORMATIQUE AU TRAVAIL

LE COVID-19 RÉVÉLATEUR DES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

MON EMPLOYEUR PEUT-IL ?...

SURVEILLANCE INFORMATIQUE AU TRAVAIL : QUELS SONT VOS DROITS (ET CEUX DE L'EMPLOYEUR) ?

Un employeur peut-il surveiller l'activité informatique de ses salariés (sites consultés, e-mails échangés...) ? Que pouvez-vous faire avec votre ordinateur de travail ? La CFTC fait le point !

Un employeur est libre d'exercer son pouvoir de surveillance, dans les limites fixées par la loi et à condition de tenir informés ses salariés des dispositifs déployés. À l'heure du tout numérique, ce droit fait notamment écho à la surveillance informatique au travail. Quel usage pouvez-vous faire de votre ordinateur professionnel ? Quels sont vos droits et ceux de l'employeur ? Existe-t-il des recours en cas de litige ? La CFTC fait le point.

Surveillance informatique des salariés : les droits de l'employeur

Périmètre et encadrement juridique

Les droits de l'employeur en matière de surveillance informatique s'appliquent aux outils que vous utilisez dans l'entreprise (ordinateur, connexion internet, messagerie professionnelle...) mais aussi à tout le matériel numérique mis à votre disposition dans le cadre de vos fonctions (smartphone, ordinateur portable, tablette...).

De plus, l'utilisation de plus en plus courante des réseaux sociaux par les salariés au moyen des outils informatiques mis à leur disposition ainsi que les propos émis sur une page personnelle hors temps et lieu de travail, impliquant l'entreprise ou les salariés, posent la question de l'obligation de discrétion à laquelle sont tenus les salariés et des éventuels abus.

Ces droits sont encadrés par différents textes de loi : le code civil (pour la protection de la vie privée), le code du travail (pour les droits et libertés dans l'entreprise, l'information des employés), ainsi que le code pénal (pour les atteintes aux droits des personnes résultant des traitements informatiques).

Que peut faire l'employeur ?

L'étendue des droits de l'employeur est souvent méconnue des salariés. Tout d'abord, il peut contrôler et limiter votre utilisation d'internet, en installant un logiciel de filtrage par exemple, qui restreint la navigation et bloque l'accès aux sites non autorisés. Il peut aussi prendre connaissance des sites que vous consultez (historique, favoris...).

L'employeur peut lire vos e-mails professionnels. Attention : ces emails sont par défaut tous les e-mails échangés depuis votre adresse professionnelle. Il en va de même pour les sms reçus et envoyés sur votre téléphone de travail : le caractère de ces messages est présumé professionnel. De manière générale, l'employeur possède un droit d'accès étendu au matériel informatique appartenant à l'entreprise. Il peut consulter librement les fichiers présents sur votre disque dur, ou sur tout autre espace de stockage relié à votre ordinateur de travail (une clé USB par exemple, y compris s'il s'agit de votre clé USB personnelle dès lors que les fichiers ne sont pas identifiés comme personnels). Et ce même en votre absence.

L'employeur peut également consulter les conversations tenues sur une messagerie professionnelle (chat...) si elles ne sont pas explicitement identifiées comme "personnelles" ou "privées".

Depuis peu, dès lors qu'il n'a eu recours à aucun stratagème pour les recueillir (preuve obtenue loyalement), l'employeur peut produire en justice des éléments personnels extraits du compte Facebook privé d'un salarié, à la condition que cette production soit indispensable (et non plus seulement nécessaire) à l'exercice du "droit à la preuve" et que l'atteinte à la vie privée du salarié soit proportionnée au but poursuivi (Cass.soc. 30/09/2020, n° 19-12058).

L'employeur peut également utiliser en justice une preuve issue du traçage informatique -conservation des tâches accomplies par le salarié à partir de l'outil informatique- pour justifier une sanction disciplinaire, même si cette preuve est illicite au regard de la loi informatique et libertés. La Cour de cassation fait ainsi primer le droit à la preuve de l'employeur sur l'atteinte à la vie personnelle du salarié lorsque la production de cette preuve est indispensable à l'exercice de ce droit (Cass. soc.25/11/2020, n° 17-19523).

Dans quels buts ?

Ce droit de surveillance ne doit pas servir à espionner, ni à "fliquer" les salariés. Il est là pour assurer la sécurité des réseaux pouvant subir des attaques et permettre à l'employeur de récupérer toute donnée nécessaire à la bonne marche de l'entreprise (pendant vos congés par exemple), de limiter les abus d'une utilisation trop personnelle des outils ou pouvoir éventuellement se défendre en cas de litige Il vise aussi à limiter les baisses de concentration et de productivité liées à un usage abusif des outils connectés (échanges privés, discussions sur les réseaux sociaux, shopping en ligne, streaming vidéo...). À noter : une utilisation personnelle du matériel de travail est généralement tolérée par l'employeur, tant qu'elle reste raisonnable et qu'elle ne nuit ni aux performances du salarié, ni à sa sécurité.

1h15 par jour

C'est le temps moyen que passe un salarié sur internet à des fins personnelles pendant qu'il est sur son lieu de travail*

*Source : étude réalisée par Olfeo, 2016

Les limites aux droits de l'employeur et le respect de la vie privée

Le contrôle exercé ne peut pas devenir excessif. Pour être légaux, les dispositifs déployés doivent servir le but recherché. Une surveillance informatique disproportionnée constitue une atteinte à la vie privée des salariés. À titre d'exemple, votre employeur ne peut pas exiger de recevoir en copie automatique tous les e-mails que vous échangez. Vos identifiants et mots de passe sont confidentiels : ils n'ont pas à être transmis (sauf cas très exceptionnels). Les logiciels espions qui enregistrent à distance toutes les actions accomplies sur un ordinateur (type enregistreurs de frappe ou keyloggers) ne sont, quant à eux, pas autorisés.

Un employeur n'a pas non plus le droit de consulter les e-mails personnels de ses salariés. Pour être protégé, un message présent dans votre boîte mail professionnelle doit comporter la mention "Personnel" ou "Privé" en objet, ou bien être stocké dans un dossier séparé nommé "Personnel" ou "Privé". En d'autres termes, le caractère confidentiel de la correspondance doit être clairement stipulé et immédiatement identifiable. À noter : votre employeur ne peut pas lire les messages échangés depuis votre adresse personnelle, même s'ils sont envoyés depuis votre poste de travail.

Le même principe s'applique aux fichiers enregistrés sur votre ordinateur de travail. Les documents stockés dans un dossier "Personnel" ou "Privé" (ou dont le nom porte l'une de ces mentions) ne peuvent pas être consultés par l'employeur. L'ouverture de ces documents n'est possible qu'en votre présence ou sur votre information.

L'employeur ne peut pas non plus consulter les conversations d'un salarié sur une messagerie instantanée personnelle, installée sur l'ordinateur professionnel, sans méconnaitre le secret des correspondances (Cass.soc. 23/10/2019, n° 17-28448).

En cas de litige, si la production d'un message privé Facebook n'est pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur, le salarié peut solliciter en justice des dommages et intérêts même en l'absence de préjudice. La seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation (Cass.soc.12/11/2020, n° 19-20583).

Information et recours : les droits du salarié

Les salariés ont droit au respect de leur liberté d'expression (sauf abus), de leur vie privée et au secret de leur correpondance.

Charte informatique et droit à l'information

Les représentants du personnel doivent être informés par l'employeur avant la mise en place de tout nouveau dispositif de surveillance. Concernant le stockage des données personnelles et leur utilisation, chaque salarié doit notamment être informé, dans le cadre du RGPD (Règlement général sur la protection des données) :

- des finalités poursuivies ;
- des destinataires des données ;
- de la durée de conservation des données ;
- de l'existence de ses droits (droit d'opposition pour motif légitime, droits d'accès et de rectification, possibilité de déposer une réclamation auprès de la CNIL...).

Ces informations, ainsi que les conditions d'utilisation d'internet et du matériel informatique de l'entreprise, doivent faire l'objet d'une charte jointe au règlement intérieur, d'une note individuelle ou d'une note de service. Tous les dispositifs de contrôle des outils informatiques sont à inscrire au registre des activités de traitement tenu par l'employeur. À noter : après avoir été communiquée aux représentants du personnel, à l'inspection du travail puis aux salariés, la charte informatique de l'entreprise doit être attentivement observée. Tout manquement expose le salarié à des sanctions disciplinaires pouvant conduire jusqu'au licenciement.

Qui contacter ou saisir en cas de litige ?

Comme dans tout conflit opposant salarié et employeur, l'aide d'un tiers est souvent nécessaire. Les membres du CSE (comité social et économique) sont vos représentants au sein de l'entreprise : ils vous informent et vous accompagnent en cas de litige (procédure disciplinaire, abus de l'employeur, manquement aux dispositions légales...). En matière de surveillance informatique aussi, ils connaissent vos droits et vos devoirs, ainsi que ceux de l'employeur. Grâce à la négociation et au dialogue, ils pourront vous aider à sortir d'une situation conflictuelle, à trouver des solutions et parvenir à un compromis. Dans le cas d'une procédure disciplinaire, ils pourront vous assister à chaque étape, notamment pendant l'entretien avec l'employeur.

BON À SAVOIR

Vous pouvez également vous adresser au délégué syndical ou représentant CFTC de votre entreprise. Si vous travaillez dans une petite structure dépourvue de représentants du personnel et d'organisations syndicales, nous vous invitons à entrer en contact avec la CFTC de votre région, de votre département ou de votre secteur d'activité.

En cas d'abus de la part de l'employeur, vous pouvez saisir les services de l'inspection du travail ou la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). Des contrôles inopinés peuvent d'ailleurs avoir lieu au sein de l'entreprise, à la demande des représentants du personnel ou à l'initiative de la CNIL. Les salariés peuvent également porter plainte contre leur employeur.

L'encadrement de l'activité informatique du salarié, le contrôle de sa connexion internet ou encore la lecture de ses mails professionnels sont donc des pratiques tout à fait légales. À condition cependant d'être justifiées, de servir un but précis et de ne pas porter atteinte au respect de la vie privée. Au sens large, la "surveillance informatique au travail" peut également renvoyer à l'utilisation des outils numériques pour surveiller l'activité du salarié au sein de l'entreprise, mesurer ses performances, s'assurer de son assiduité... Ces dispositifs (vidéosurveillance, badgeuse électronique, enregistrement téléphonique...) sont eux aussi encadrés par la loi et doivent faire l'objet d'une attention accrue afin d'éviter toute dérive.

Source : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

LE COVID-19 RÉVÉLATEUR DES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

La pandémie de Coronavirus et les différents confinements ont eu un effet secondaire utile mais inquiétant : ils ont mis en évidence la place des femmes dans la société.
Et le bilan est préoccupant : elles payent un bien lourd tribut.

Si l'année 2020 s'est révélée âpre pour tout le monde, elle l'a été davantage pour les femmes. En plus d'être fortement exposées au virus parce que surreprésentées dans les métiers "care", considérés comme essentiels, et donc au "contact" du virus *(voir infographie ci-dessous),* les femmes subissent de plein fouet la crise sociale liée à la pandémie.

C'est bien en effet pour les femmes que la situation se dégrade le plus. La pandémie et la crise économique qu'elle a engendrée accentuent les écarts avec les hommes, après un demi-siècle de lente réduction des inégalités entre les sexes. La pandémie révèle - en même temps qu'elle les exacerbe - les profonds clivages ancrés dans la société française en matière d'emploi et de conditions de travail. Une étude du très sérieux Ined (Institut national d'études démographiques), indique - dans son document "Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie a changé pour les Français" publié en juillet 2020 - , que les femmes sont bien les actifs les plus fragilisés : parmi les populations en emploi au 1er mars 2020, deux femmes sur trois seulement, contre trois hommes sur quatre, continuent de travailler deux mois plus tard.

Le télétravail, miroir grossissant d'inégalités profondes

Pour celles qui ont la chance de continuer leur activité en télétravail, au chaud, à l'abri du virus, la situation n'est pas si rose : cette pratique révèle en réalité des inégalités plus profondes de conditions de vie perceptibles au domicile et dans la sphère privée.
Plus souvent entourées d'enfants (48% des femmes en télétravail vivent avec un ou plusieurs enfants au moment du confinement, contre 37% des hommes), les femmes disposent plus rarement d'une pièce à elles. En moyenne, 25% des femmes, contre 41% des hommes, télétravaillent dans une pièce dédiée où elles peuvent s'isoler : la plupart du temps, elles doivent partager leur espace de travail avec leur famille.

Une charge mentale toujours plus lourde

Travailler avec les enfants dans la même pièce, mais aussi faire travailler les enfants. Le confinement a souvent transformé la femme active en professeur des écoles et femme au foyer. Privées des systèmes de garde, services qui avaient participé à leur émancipation, elles sont beaucoup plus pénalisées que les hommes car ce sont elles qui sont chargées, la plupart du temps, de l'éducation des enfants. Et que dire des tâches ménagères ?
Marlène Schiappa, alors secrétaire d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes, avait commandé une enquête à Harris Interactive (réalisée les 8 et 9 avril) pour mesurer l'impact du confinement sur les inégalités. Les résultats, qui pourtant ne prennent pas en compte la fameuse "charge mentale", sont sans appel. *"54% des femmes consacrent plus de deux heures par jour aux tâches domestiques ou éducatives, contre seulement 35% des hommes."* La répartition inégale du temps passé pour les tâches ménagères entre les femmes et les hommes tend donc à se confirmer en période de confinement.

Un retour aux "rôles traditionnels" ?

Le risque est bien de faire voler en éclat les avancées sociétales en matière d'inégalités femmes hommes et de revenir aux "rôles traditionnels" sexués : la femme à la maison, l'homme qui travaille et fait vivre le foyer. C'est un point de vigilance sur lequel l'institut de sondage Ipsos alerte, d'autant que les stéréotypes de genre restent très répandus : son enquête réalisée auprès des ressortissants des pays du G7 indique que 53% des interrogés continuent de considérer que *"vous ne pouvez pas tout avoir, si vous voulez être une bonne mère, vous devez accepter de sacrifier en partie votre carrière professionnelle" !*
Tout aussi inquiétant, le sondage Harris Interactive met en lumière que 59% des femmes ont connu une situation de burn-out, d'anxiété ou de dépression, contre 46% des hommes.
Contraintes à cette double journée, associée à la situation anxiogène liee à la pandémie, les femmes craquent. Marlène Schiappa confiait alors dans *Le Point* craindre l'*"épuisement silencieux"* des femmes, en particulier des mères, par accumulation de tâches professionnelles et domestiques.
Une situation de détresse à laquelle s'ajoutent parfois les violences conjugales, en forte augmentation depuis le premier confinement. Sur les ondes de France Inter le 16 avril, la secrétaire d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes annonçait cinq fois plus de signalements qu'habituellement.
Un état des lieux préoccupant sur la position sociale des femmes. Et qu'on n'améliorera pas grâce à un vaccin.

LES FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE FACE AU VIRUS

90% des aides-soignants **sont des femmes**

80% des hôtes de caisse **sont des femmes**

88% des infirmiers **sont des femmes**

70% des agents d'entretien **sont des femmes**

Sur le front face au virus ! Infirmières, aides-soignantes, assistantes maternelles, femmes de ménage, caissières. Toutes étaient en poste dans des métiers considérés comme "essentiels", pour nourrir et soigner au quotidien. La pandémie de Covid-19 les a mises dans la lumière, révélant ainsi de profondes inégalités de genre persistantes dans le monde du travail.
Ces professions du "care" (prendre soin en anglais), à majorité féminine, se caractérisent par des niveaux de salaire bas et une faible reconnaissance de la société à leur égard.

Souce Insee et Drees, 2020

Source : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

MON EMPLOYEUR PEUT-IL ?...

Que peut imposer un employeur à ses salariés ? Que peut-il leur refuser ? La CFTC vous aide à bien connaître les droits de l'employeur... et leurs limites !

S'il dispose de nombreux droits, la loi prévoit aussi des limites précises et des sanctions en cas d'abus. Conditions de travail, surveillance informatique, rupture de contrat, demande de congés... La CFTC répond aux questions que vous vous posez peut-être en tant que salarié. Et vous explique comment obtenir de l'aide en cas de conflit.

Les droits de l'employeur : questions/réponses

Mon employeur peut-il m'obliger à accepter une rupture conventionnelle ?
Non, la rupture conventionnelle est par nature une fin de contrat à l'amiable : vous devez être d'accord pour quitter votre poste et négocier vos conditions de départ avec l'employeur. La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée au salarié. Elle doit faire l'objet d'une demande d'homologation et peut être contestée devant les prud'hommes en cas de vice de procédure ou de licenciement déguisé.

Mon employeur peut-il refuser ma demande de rupture conventionnelle ?
Oui, car si la rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'employeur, elle ne peut pas non plus être exigée par le salarié. La procédure ne débute que si les deux parties y consentent librement. L'employeur bénéficie ensuite d'un délai de rétraction de 15 jours entre la signature de la convention de rupture et l'envoi de la demande d'homologation, au même titre que le salarié.

Mon employeur peut-il m'obliger à travailler le lundi de Pentecôte ?
Oui, si c'est la date à laquelle a été fixée la journée de solidarité dans votre entreprise. Cette journée supplémentaire de travail non rémunérée, instaurée en 2004 pour contribuer au financement de la dépendance, s'applique à tous les salariés relevant du code du travail. Néanmoins elle ne tombe pas obligatoirement le lundi de Pentecôte : depuis 2008, la date de la journée de solidarité est fixée librement dans chaque entreprise. D'autres modalités d'accomplissement sont également possibles.

Mon employeur peut-il me sanctionner pour avoir fait grève ?
Non, le droit de grève vous protège contre toute sanction disciplinaire, dans les limites du cadre prévu par la loi et à condition bien sûr de ne pas commettre d'actes répréhensibles. Faire grève vous expose en revanche à une retenue sur salaire, légale et proportionnelle à la durée de la grève : les jours non travaillés ne sont pas rémunérés, sauf exceptions.

Mon employeur peut-il surveiller mon activité sur Internet ?
Oui, votre employeur peut prendre connaissance des sites que vous consultez depuis votre poste de travail. Il peut également limiter votre utilisation d'Internet au sein de l'entreprise (filtrage, antivirus...) et contrôler votre usage de la messagerie professionnelle (fréquence des envois, poids des messages...).

Mon employeur peut-il lire mes e-mails et messages instantanés ?
Oui, dans le respect de votre vie privée. L'employeur peut lire vos messages à caractère professionnel (ce sont par défaut tous les e-mails échangés depuis votre adresse professionnelle, et vos conversations sur la messagerie interne de l'entreprise). Les e-mails identifiés comme "privés" ou "personnels", ainsi que l'ensemble des messages envoyés depuis vos comptes personnels, ne peuvent en aucun cas être ouverts par l'employeur.

Mon employeur peut-il accéder aux fichiers de mon ordinateur ?
Oui, tous les documents présents sur votre ordinateur de travail ont par défaut un caractère professionnel. L'employeur possède un droit étendu sur le matériel informatique de l'entreprise et peut accéder librement à votre ordinateur, même en votre absence. Seuls les fichiers que vous identifiez comme "privés" ou "personnels" sont protégés. L'employeur ne pourra les consulter qu'avec votre autorisation.

Mon employeur peut-il me contacter pendant un arrêt maladie ?
Oui, si le but n'est pas de vous faire travailler. Pendant un arrêt maladie, les appels téléphoniques et messages de nature à solliciter la collaboration du salarié, même ponctuelle, sont interdits. Le contact entre l'employeur et le salarié peut en revanche être maintenu, pour des raisons diverses.

Mon employeur peut-il me licencier pendant un arrêt maladie ?
Oui, l'arrêt maladie ne vous protège pas contre le licenciement, mais celui-ci n'est possible que dans certains cas strictement encadrés par la loi. Tout licenciement pour motif personnel intervenu pendant un arrêt maladie devra être justifié par l'employeur. Votre état de santé ne constitue pas à lui seul un motif légal de licenciement.

Mon employeur peut-il me sanctionner pour avoir fait valoir mon droit de retrait ?
Non, tout salarié est autorisé à stopper son activité s'il a un motif raisonnable de penser que sa vie ou sa santé sont en danger. L'employeur ne peut appliquer aucune sanction disciplinaire ni aucune retenue sur salaire à l'encontre du salarié qui fait valoir, de bonne foi, son droit de retrait. Il ne peut pas non plus l'obliger à reprendre son travail tant que la situation de danger n'a pas été entièrement écartée.

Mon employeur peut-il refuser ma demande de congé parental ?
Non, dès lors que vous pouvez justifier d'un an d'ancienneté à la date de naissance de votre enfant (ou à la date d'arrivée de l'enfant dans votre foyer en cas d'adoption) et que vous respectez la procédure prévue par la loi. L'employeur ne peut pas s'opposer aux choix du salarié (dates et durée du congé, arrêt total ou temps partiel...). Seule la répartition des heures peut lui être imposée en cas de désaccord sur ce sujet.

Mon employeur peut-il modifier mes horaires de travail sans mon accord ?
Oui, si ce changement n'entraîne aucune modification de votre contrat de travail. Si vos horaires sont fixés par contrat, ou si la nouvelle répartition souhaitée par l'employeur bouleverse l'organisation de votre travail (modification du temps de travail, passage en heures de nuit, travail le dimanche, etc.), votre accord est indispensable.

Mon employeur peut-il baisser mon salaire sans mon accord ?
Non, le montant de votre salaire est fixé par contrat et ne peut faire l'objet d'une diminution sans votre accord. Selon le motif de la baisse (personnel ou économique), la procédure est différente. Dans les deux cas, le salarié est libre d'accepter ou de refuser. Un refus l'expose toutefois à un autre risque : le licenciement. L'employeur devra alors justifier d'une cause réelle et sérieuse (celle-ci ne pouvant être le refus du salarié).

Mon employeur peut-il refuser ma demande de congés payés ?
Oui, votre employeur peut refuser un congé aux dates demandées, à condition de respecter l'ordre des départs fixé par convention collective. À défaut d'accord, l'employeur détermine librement les critères d'attribution des congés, mais ces derniers ne peuvent être ni discriminatoires ni abusifs. Tout refus de l'employeur doit être justifié par un motif réel et objectif : la continuité du service, un pic d'activité, des circonstances exceptionnelles...

Mon employeur peut-il refuser ma démission ?
Oui, si vous êtes en CDD : dans ce cas, la rupture anticipée du contrat n'est prévue que dans certains cas (par exemple : une autre entreprise vous propose un CDI). En revanche, si vous êtes en CDI, vous êtes libre de poser votre démission à tout moment (dans le respect de la procédure). La rupture du contrat se fait alors à l'initiative du salarié et n'est pas soumise à l'accord de l'employeur.

Mon employeur peut-il refuser mon CPF de transition professionnelle ?
Non, si vous répondez aux conditions d'ancienneté et effectuez votre demande dans le respect de la procédure. L'employeur est cependant autorisé à reporter votre congé (au maximum de 9 mois) pour répondre aux besoins de l'entreprise (baisse des effectifs, forte activité...). Pour rappel, le CPF de transition professionnelle remplace le CIF (congé individuel de formation) depuis le 1er janvier 2019.

ALLER PLUS LOIN

Qui contacter en cas de conflit ou d'abus de droit ?

Procédure disciplinaire, licenciement ou rupture conventionnelle

- Mes représentants du personnel (le CSE, le CE ou les délégués du personnel selon l'instance en place dans mon entreprise) : ils pourront m'accompagner pendant toute la procédure et m'assister face à l'employeur.
- Le délégué syndical ou représentant CFTC de mon entreprise : ils sont également là pour m'informer sur les dispositions légales, les recours possibles, et m'aider en cas de situation conflictuelle.
- Un conseiller du salarié CFTC : si mon entreprise n'est pas pourvue de représentants du personnel, je peux être assisté par un conseiller du salarié (la liste des conseillers du salarié est consultable dans les mairies et les sections de l'inspection du travail).

Autres conflits avec l'employeur

En fonction de la nature du conflit :

- Mes représentants du personnel : ils connaissent l'employeur et l'entreprise et sauront m'aider à trouver des solutions adaptées, via le dialogue et la négociation
- Le service RH de mon entreprise : il facilite mes échanges avec l'employeur et saura répondre avec précision à mes questions
- La CFTC de mon département, de ma région ou de mon secteur d'activité : j'y trouverai des interlocuteurs attentifs, qui m'apporteront un regard extérieur et objectif sur ma situation
- L'inspection du travail, la CNIL, le conseil de prud'hommes... me permettront, en dernier recours, de faire valoir mes droits face à l'employeur, et si besoin d'obtenir réparation.

Source : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

Syndicat National CFTC Banque Populaire
BPCE - Site Odyssey - 50, Avenue Pierre Mendès France - 75201 PARIS Cedex 13 - Tél : 01 40 39 67 08 - Courriel : contact@cftc-bp.fr
Retrouvez toute l'actualité sur notre Blog : www.cftc-bp.fr
© CFTC BP 2021 - Sources photographiques : freepik.com, adobestock.com, pixabay.com