



# Le MAG!

ACTUALITÉ CFE-CGC

N° 3 : OCTOBRE 2015

CFE-CGC PAGESJAUNES 7 av Cristallerie 92317 Sèvres

[cfecgc.pagesjaunes@orange.fr](mailto:cfecgc.pagesjaunes@orange.fr) ... /... [www.cfe-cgc-pagesjaunes.com](http://www.cfe-cgc-pagesjaunes.com)

## EDITO



**LeMAG !** troisième du nom vous salue bien!

Bienvenue dans un monde en pleine révolution... pourrait-on dire de notre entreprise SOLOCAL ! Notre entreprise est à l'image de l'actualité mondiale, avec ses bonnes et mauvaises nouvelles, ses réussites et ses échecs, son verre à moitié plein et l'autre, à moitié vide. Loin de vous proposer un éditio style « philosophie de comptoir bon marché », je dirais simplement qu'en toute chose, l'équilibre est nécessaire. Alors ? Nos réussites effacent-elles nos échecs ? L'espoir le dispute-t-il à la désillusion ? Plus prosaïquement : Les résultats sont-ils à la hauteur des sacrifices ? La transformation de Solocal aura-t-elle raison de la décroissance ? La CFE-CGC vous propose quelques clés de lecture...

AG

Mais tout d'abord notre...



A la CFE-CGC Pagesjaunes, nous trouvons alarmant le discours actuel de nos dirigeants qui confondent les salariés avec les marchés financiers ! L'intervention de notre président M. JP REMY, avec tout le respect que nous lui devons, ne répond que très partiellement aux préoccupations et aux attentes des salariés.

La Direction critique parfois le discours alarmiste de certaines OS. Ce n'est pas faux...

Mais là, pour le coup, on en est loin ! Il suffirait de parler vrai, peut-être.

La question du yoyo boursier peut être expliquée en dix minutes. La volatilité et les convoitises que génère une action sous les 50 cts est vite saisie. Les effets de la

capitalisation de la dette, c'est intéressant, mais la vraie vie des collaborateurs n'est pas là ! Le chantier de la réorganisation est tellement gargantuesque qu'on n'arrive pas à le digérer ! 2015 devait être dédié à la stabilisation des outils. Où en est-on ? Quid du Plan de Départs Volontaires ? De l'annulation du PSE ? De la stratégie et des investissements ? De la gouvernance des Business Units ? Du taux d'arrêts maladies qui battent des records ? Des Managers en perdition ? Des commerciaux déboussolés ? Des graphistes dans l'expectative ? Du turnover Télévente ? Des IRP qui rament pour exercer leurs mandats ? L'année 2014 s'est passée dans la douleur, ne l'oublions pas trop vite. 2015 ? Toute aussi difficile, sur les stigmates de l'année précédente. Et comme si cela ne suffisait pas, certains de nos dirigeants envisagent déjà pour 2016 des objectifs différents pour chaque commercial, et donc un impact direct sur leur rémunération !

**Il serait plus avisé de résoudre en premier lieu les problèmes existants évoqués précédemment parce qu'à force de trop tirer sur la corde, elle pourrait bien finir par casser...** Même les plus grands aventuriers ont besoin de période de stabilité et d'accalmie. Il est urgent de reconquérir la confiance des salariés, car la confiance ne se décrète pas, elle se mérite !

2016 et 2017 ? Réduites à 2 années de transition car nous sommes déjà transportés en 2018 par le discours de notre Président. Une prise de hauteur logique pour quelqu'un qui doit voir loin. Nous sommes derrière, alors forcément, nous ne voyons rien.

Sans conteste, ces vrais sujets auraient demandé plus d'une heure, mais nous prenons les paris : ce « parler vrai » aurait vraiment eu « de la gueule » auprès de nous autres, les salariés, et nous aurait témoigné d'une juste considération.



**Vous souhaitez réagir à un article ? Mieux : vous souhaitez vous exprimer sur Le MAG !® ? Cette tribune est aussi la votre. Envoyez un mail**

à : [cfecgc.pagesjaunes@orange.fr](mailto:cfecgc.pagesjaunes@orange.fr)

## RETRAITES COMPLEMENTAIRES

DES SOLUTIONS EXISTENT !



La réunion de négociation sur les retraites complémentaires du 16 octobre sera déterminante pour l'avenir de l'Agirc et de l'Arcco.

Il est impératif que les partenaires sociaux prennent les mesures qui garantissent l'équilibre de ces régimes. Pour la CFE-CGC, ces mesures ne seront acceptables qu'à la condition qu'elles ne soient pas un prétexte pour faire disparaître le statut de l'encadrement.

La convention collective nationale instituant l'Agirc constitue la seule reconnaissance interprofessionnelle de ce statut. Il serait inacceptable d'y mettre fin sans y substituer préalablement un accord de même niveau.

Il est également inenvisageable de faire supporter la totalité de la charge du rééquilibrage des régimes sur les retraités et sur les salariés, sans la moindre contribution des entreprises.

Les efforts qui seront demandés devront être répartis de manière équilibrée.

Les mesures à prendre pour l'équilibre des régimes de retraite doivent s'envisager en plusieurs temps.

Il existe des solutions à mettre en œuvre immédiatement, comme une désindexation modérée des pensions et une sur-revalorisation limitée du salaire de référence qui permettent de résoudre une partie des déséquilibres.

A plus long terme, la mise en œuvre d'abattements temporaires raisonnables et une augmentation des cotisations pourront être envisagées par la CFE-CGC si elles sont concomitantes et qu'elles représentent un effort équivalent des salariés et des entreprises.

## J'aime ma boîte !



### La CFE-CGC est la seule organisation syndicale partenaire de l'opération J'aime ma boîte !

Pour la CFE-CGC être partenaire de cette 13<sup>ème</sup> édition est l'occasion de faire savoir aux salariés et aux entreprises qu'il existe un syndicalisme responsable qui se bat au quotidien pour concilier performance sociale et performance économique. La CFE-CGC PagesJaunes affiche clairement cette spécificité et cette volonté de réconcilier notre entreprise et ses collaborateurs dans un contexte économique particulièrement délicat. Elle refuse que la fragilité sociale actuelle ne devienne une fracture sociale. Ses représentants du personnel sont déjà en ordre de bataille pour défendre les causes justes et aider chacun à se protéger des erreurs, des écarts ou parfois des malveillances.

Pour La CFE CGC PagesJaunes : aujourd'hui, c'est devoir encore aller plus loin : Nous osons « Aimer notre boîte » mais aussi et surtout, nous osons « Aimer les salariés » et œuvrer pour eux ! La CFE-CGC exerce sa mission comme attendu, sans dogme, avec pour seul souci l'intérêt des hommes. Pas de bruit inutile, mais être disponible, assister, accompagner avec constance, intégrité, rigueur et réalisme ; voilà autant de mots d'ordre revendiqués et mis en œuvre. Nous le savons tous intimement, une confiance retrouvée, une reconnaissance des compétences et des engagements, une qualité de vie au travail sont autant de ressources indispensables à la pérennité de notre entreprise

La CFE-CGC ne donnera jamais de blanc-seing à l'entreprise. Les votes dans les instances ne sont jamais systématiquement pour ou contre, ils sont le fruit d'une préférence immuable : l'intérêt du salarié !

la CFE-CGC PagesJaunes regrette les approximations et/ou les mauvais choix faits par la direction. Il ne nous reste plus qu'à réagir ensemble !

Nous sommes force de propositions et défendons toujours nos positions, quels

qu'en soient les risques. N'hésitez pas à nous faire partager vos réflexions ou vos revendications ! N'hésitez pas à nous solliciter !

On a très envie que vous pensiez « **MY CFE-CGC** »

## PDV

### Le Plan de Départs Volontaires (PDV)

est toujours en cours de négociation. L'avis du CE sera sollicité le 19 novembre. Les Organisations Syndicales ont remis une liste de propositions ce 1<sup>er</sup> octobre. Plusieurs points sont passés en revue : populations éligibles, montants des indemnités, durée de la période de reclassement, durée et budget des formations, réorganisations des services, etc... Ces propositions visent à assurer les candidats au départ des meilleures conditions possibles, financières et organisationnelles. Ces propositions viennent en plus des garanties et indemnités légales. Les négociations se poursuivent jusqu'à la fin du mois d'octobre. Retrouvez les propositions sur le site [www.cfe-cgc-pagesjaunes.com](http://www.cfe-cgc-pagesjaunes.com)

## Contestation du PSE



Comme vous le savez, Le Conseil d'Etat, la plus haute juridiction administrative, a annulé le PSE et sa décision fera jurisprudence... Avec cet arrêt, le Conseil d'Etat écarte la théorie dite du mandat apparent, une théorie qui veut qu'une personne exerçant de facto la fonction sans être contestée peut être considérée comme délégué syndical. Les conséquences de cet arrêt sont très lourdes pour Pagesjaunes, sans doute de 15 à 20 M€ d'indemnités et de frais supplémentaire qui vont s'ajouter aux 45M€ déjà déboursés pour les 298 salariés du PSE... Bien que Pagesjaunes ait annoncé utiliser tous les recours juridiques possibles, (dont une Question Prioritaire de Constitutionnalité), il n'en demeure pas moins que cette annulation a mis l'entreprise dans une position plus qu'inconfortable sur les marchés financiers.

**Pour la CFE-CGC ceci ne constitue en rien le verdict final...** "Posons-nous la question: à qui profite cette annulation du PSE? Aux quelques dizaines de salariés qui ont quitté Pages Jaunes puis l'assignent pour obtenir une rallonge (sur les conseils bienveillants d'une OS) ? Ou aux 4000 salariés qui sont toujours là, bataillant jours après jour pour ne pas se retrouver à la rue?

**Se poser la question, c'est commencer à y répondre...** N'oublions pas... « Derrière chaque salarié il y a une famille,

plusieurs vies, plusieurs avenir qui se jouent ». Les voici dépendants de l'action d'une seule personne, soutenue par son OS ....Ils ont sûrement de bonnes raisons... C'est juste qu'elles nous échappent..."

SOLOCAL se bat pour monter un plan d'économies globales de 30M€ en 2016 (dont le PDV pour 10M€ environ). Dans le même temps, il faut provisionner 20M€ suite à l'annulation du PSE.

La Direction peut toujours nous rassurer en nous expliquant que cette provision n'impacte ni le PDV, ni Citylights, ni la participation, on ne peut s'empêcher de faire un calcul de bon sens... **Quand le programme d'économie est potentiellement ruiné aux 2/3, l'impact est inéluctable ! Ces 20 M€ de provision PSE, c'est nous tous qui les payons !** Merci qui ?

## CESSION DES FILIALES

Jugées « rassurantes » par les marchés financiers, les cessions de filiales en perte n'en demeurent pas moins l'illustration d'un échec ! Cédées pour l'euro symbolique (ou fermée concernant Lookingo), nous disons adieu à ZoomOn (qui certes est une activité et non une filiale), Horyzon Média, et Sotravo. S'agissant d'*Horyzon Média*, elle est cédée à M.Aderdor, son Directeur général et co-fondateur.

Combien avait-on acheté cette régie en 2007 ? Son déficit s'élevait à 4,8 M€ l'an dernier, pour un CA de 18,7 millions (2% des facturations du groupe). En 2014, la valeur au bilan d'*Horyzon Média* avait été dépréciée de 4,5 millions pour tomber à 7,9 millions.

Bonne opération pour le dirigeant qui récupère sa société après nous l'avoir vendue au prix fort ! Montant de la transaction ? Pas encore connu... l'euro symbolique ?

Dans la foulée, Solocal annonce que nous allons continuer à travailler avec HM, ce qui laisse entendre que nous avons toute confiance en M. Aderdor pour le redressement de sa régie et sa capacité à innover, à créer de nouvelles offres, ces offres qui raviront nos clients, nos commerciaux et notre Ebitda ! On peut légitimement nourrir des regrets et poser quelques questions : ces besoins d'investissements en R&D étaient-ils vraiment insurmontables pour Solocal ? HM saura t-elle lever les fonds nécessaires à son redressement ? Envisager qu'*Horyzon Média* s'en sorte mieux sans nous qu'avec nous est une pilule difficile à avaler ! Consolons-nous : Quand Solocal et HM irons mieux, l'une pourra racheter l'autre !

### Décembre 2015 : alors, cette dette?

L'impact de la cession de HM sur la résorption de la dette (1,081 Md€ à fin juin 2015) sera infime. Solocal fait l'économie des pertes. Notre dette doit être ramenée sous la barre des 800M€ en 3 ans. Fin 2015, le ratio dette nette sur Ebitda (levier) ne doit pas excéder 4, maximum autorisé par les banques. Ces fameux « **covenants** » à tenir sont une épée de Damoclès au-dessus de nos têtes.



La Direction se veut rassurante quant à la tenue de ce ratio. Le reste est négociation avec nos créanciers avec le risque d'une « prise de pouvoirs » par ces derniers. Une prise de pouvoirs par les créanciers pourrait être dramatique pour notre Groupe : réduction des coûts, maîtrise de la masse salariale, restructuration nationale seraient les leitmotivs de nos dirigeants. Comme aujourd'hui, mais puissance 10 !

Notre principal frein reste la croissance insuffisante du CA online : environ 4% quand nous devrions faire 8% pour compenser l'érosion du Print et renouer avec la croissance. Les marchés financiers nous scrutent. Principaux indicateurs sous les spotlights ? Il y en a 2 : la croissance du PARC CLIENTS et celle de l'ARPA (revenu moyen par annonceur).

## NATIONAL : Les syndicats vent debout contre Macron

"La France a cru qu'elle irait mieux en travaillant moins, c'était de fausses idées". Même s'il se défend d'avoir voulu remettre en cause les 35 heures, Emmanuel Macron suscite par cette phrase un vif tollé ! Pour la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert, Emmanuel Macron "oublie juste trois choses : la première c'est que les 35 heures ont créé de l'emploi en France, la seconde c'est que les salariés ont payé le passage aux 35 heures parce qu'elles ont été assorties de la modération salariale et aussi que les cadres sont au forfait jour. C'est plutôt une annonce qui met le feu aux poudres et ne nous permet pas d'avancer sereinement".

### LE PACTE DE RESPONSABILITÉ, MACRON ET LE MEDEF ...

ET LES EMPLOIS ?  
VOUS ALLEZ EN CRÉER ?



## Loi "Macron" : les conséquences sur votre quotidien

La loi « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances » vient d'être votée par le parlement. Cette loi, « Grand œuvre » d'Emmanuel Macron, doit doper l'économie ! Nombreux sont ceux qui en doutent. La CFE-CGC aussi !

La loi « Macron » n'est qu'une loi « fourre tout » qui traite des professions réglementées, du

travail du dimanche, des liaisons par autocars, des Conseils des Prud'hommes, de la barémisation des indemnités Prud'homales, de l'Épargne Salariale et des plans sociaux.



La France a besoin de réformes, c'est certain, mais ces réformes doivent, avant tout, rendre du pouvoir d'achat et donner de meilleures conditions de vie et de travail à nos concitoyens. Nos espoirs sont déçus, comme seront déçus les espoirs de ceux qui espéraient que cette loi offre des lendemains économiques qui chantent. La CFE CGC a souhaité décrypter les principales conséquences sur votre quotidien.

⇒ Il va déréguler des professions juridiques

⇒ En ce qui concerne le travail du dimanche, le Sénat a dispensé les entreprises du secteur du commerce de détail de moins de 11 salariés d'offrir des contreparties à leurs salariés pour ouvrir le dimanche. Il a augmenté de cinq à douze le nombre de dimanches qu'un maire peut autoriser dans sa commune.

⇒ Il a proposé de fusionner le comité d'entreprise et le CHSCT au sein d'une même entreprise. C'est la plus grande attaque contre le code du travail depuis 1945. Cela va vulnérabiliser les institutions représentatives du personnel et dépenaliser les risques encourus par les employeurs lorsqu'ils les entravent. Cela va faciliter encore plus les licenciements (après l'ANI et la loi dite de « sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2014) et à terme faire que le contrat de travail n'en soit plus un et devienne un contrat civil ordinaire... L'Inspection du travail, le droit pénal du Travail, et même la Médecine du travail perdent leur indépendance. A terme il va supprimer les prud'hommes...

⇒ Les sénateurs ont également limité la compétence des tribunaux de commerce aux entreprises employant au moins 250 salariés, et réalisant au moins 50 millions d'euros de chiffre d'affaires ou 43 millions d'euros de total de bilan

Retrouver l'intégralité de l'analyse de la CFE CGC concernant la loi Macron sur notre site

[www.cfe-cgc-pagesjaunes.com](http://www.cfe-cgc-pagesjaunes.com)

## Bon à savoir...



### Téléphones portables professionnels :

Comme cela a déjà été jugé dans le passé pour les ordinateurs, la Cour de cassation (Jugement du 10 Février 2015) considère que le téléphone portable mis à disposition du salarié par son employeur est présumé être utilisé à des fins strictement professionnelles. La Cour de cassation juge que les messages écrits envoyés ou reçus par le salarié au moyen d'un téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les consulter en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels. (Classement ou titrage « personnel » ou « confidentiel »). Evidemment impossible à maîtriser pour les messages reçus... La prudence s'impose donc en la matière et nous recommandons l'utilisation de 2 téléphones portables, l'un professionnel, l'autre personnel.

## Le saviez-vous ?

### Du bon usage des mails...

⇒ Choisir le bon moment, c'est-à-dire envoyer ses messages pendant les heures de travail

⇒ Adapter le moyen de communication au message

⇒ Rester courtois dans la vie virtuelle.

Faut-il répondre de suite ?

Et surtout : Ne pas lire, répondre, écrire au volant pour prévenir le risque routier ! Vous ne l'avez jamais fait ?...

⇒ Multiplier les destinataires : est-ce pertinent ?

⇒ Ecrire à une personne absente : est-ce utile ?

⇒ Gérer vos absences

### Les règles d'or pour un usage maîtrisé de la messagerie interne :

Toujours se mettre à la place du destinataire

⇒ Se demander si mon message peut attendre

⇒ Adresser mes messages pendant le temps de travail

⇒ Être attentif à l'équilibre vie privée/vie professionnelle

⇒ Se demander si un contact direct n'est pas préférable à l'envoi d'un mail

N'oublions pas que toute personne a le droit à la déconnexion !

Retrouver l'intégralité de ce guide sur [www.cfe-cgc-pagesjaunes.com](http://www.cfe-cgc-pagesjaunes.com)

## Pagesjaunes : L'Égalité Professionnelle Hommes/Femmes... Où en sommes-nous ?

### Les chiffres marquants de 2014 :

- ⇒ La répartition de l'effectif Hommes/Femmes est quasiment à l'équilibre (49.9 % pour les hommes et 50.1 % pour les femmes)
- ⇒ La progression du nombre de femmes est de + 1.4 % pour les cadres supérieurs et + 2.7 % pour les commerciaux.
- ⇒ La proportion de femmes cadres non commerciales est de 20.8 % v/s 20.2 % en 2013 contre 23.6 % d'hommes (24 % en 2013). Dans la population des femmes 50 % sont des commerciales (hors DAT et DVR)
- ⇒ C'est à la télévente que l'on retrouve le plus de femmes 60.2 % contre 39.8 % d'hommes
- ⇒ Les femmes sont en moyenne un peu plus jeunes que les hommes sauf dans la catégorie cadres supérieurs où elles sont plus âgées y compris à la télévente - Dans la tranche 60 ans et +, on retrouve plus d'hommes que de femmes

### Écarts de rémunération entre les Hommes-Femmes

- ⇒ **Population non commerciale :** Réduction des écarts enregistrés en 2013 sur la catégorie 3.4 (6 % en 2013 v/s 3,9 % en 2014). Ceci permet à l'entreprise de revenir dans les conditions de l'accord d'égalité professionnelle qui stipule que l'écart de rémunération ne peut être supérieur à 5 %. Cependant hors la filière IT, les femmes sont globalement moins payées que les hommes.
- ⇒ **Population commerciale :** La réorganisation des équipes commerciales opérée en 2014 et le nouveau contrat des forces de vente intégrant un fixe, rendent la comparaison avec l'exercice précédent difficile. A la télévente pour les segments clients et Cross Canal ainsi qu'à la FVL, la rémunération médiane est favorable aux femmes ; en revanche elle est en leur défaveur sur le segment Key Account. Au terrain : la rémunération médiane est en faveur des hommes et s'explique par l'ancienneté notamment pour le segment Key Account.

### Evolutions de carrière Hommes-Femmes

- ⇒ 366 départs en CDI en 2014 dont 166 femmes et 202 hommes
- ⇒ 828 embauches de CDI en 2014 dont 475 hommes et 353 Femmes. 81 % sont des commerciaux dont 43.5 % sont des femmes.
- ⇒ Les embauches de cadres hors commerciaux représentent 17 % de femmes (soit 4 femmes sur 10 cadres embauchés).
- ⇒ **Promotions :** Un bon point ! Le nombre de femmes promues en 2014 est supérieur au nombre des promotions masculines. Un Très mauvais point ! Le nombre d'hommes promus est supérieur quand on passe dans les catégories mets/cadres et cadres supérieurs, notamment le passage au poste de directeur est de 12,5 % pour les Hommes v/s 3,3 % pour les Femmes.

Le délai moyen de promotion chez les mets est de 6 ans pour les hommes comme pour les femmes, en revanche pour toutes les autres catégories, toutes promotions confondues (hors population commerciale) le délai moyen est de 4.5 ans pour les Hommes v/s 5,7 ans pour les femmes.

⇒ **Articulation vie professionnelle et vie privée :** Une moyenne de 4 jours de crédit enfants malades payés en 2014. 75 % des personnes ayant bénéficié du paiement de congés enfants malades sont des femmes.

**En conclusion :** Même si l'on constate une amélioration de l'égalité professionnelle Hommes/Femmes : les écarts de rémunération subsistent (< 5 % toute catégorie confondue) et seule l'ancienneté devrait pouvoir les justifier, le nombre de promotions est inférieur dans les catégories Mets/ cadres et cadres supérieurs, le nombre de femmes cadres supérieurs est inférieur à celui des hommes.  
**C'est grâce aux travaux des Elus qui participent à la commission égalité professionnelle et ceux de vos Elus au CE (dont 3 sur 4 sont des femmes pour la CFE/CGC) que la situation s'améliore, vous pouvez compter sur leur vigilance !**

## Dialogue social : la loi Rebsamen dans ses grandes lignes... Ce qu'elle va changer :



Procédures simplifiées... Les 17 obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise seront regroupées en trois grands rendez-vous. Les négociations obligatoires seront rassemblées en trois séquences (rémunération et temps de travail, qualité de vie au travail, emploi), dont la périodicité pourra être assouplie par accord d'entreprise. Cependant, les entreprises de plus de 300 salariés doivent passer par un accord majoritaire pour pouvoir regrouper ces instances.

⇒ A terme, le CHSCT risque de perdre des prérogatives, notamment parce que le projet prévoit "une expertise commune" avec le CE sur des sujets communs. Mais le gouvernement assure que "Toutes les institutions demeurent, les compétences et

missions associées également" !

⇒ Par ailleurs, les députés ont inscrit l'obligation de mettre en place des administrateurs salariés au sein des holdings de tête des groupes. Ils ont aussi imposé des administrateurs salariés dans les entreprises de plus de 1.000 personnes, contre 5.000 actuellement.

⇒ **Reconnaissance et valorisation des parcours syndicaux :** La CFE-CGC souhaite que lorsque le représentant du personnel concerné appartient à l'encadrement, il lui soit proposé une évaluation de ses compétences effectuée par un cabinet extérieur à l'entreprise. Cela permettrait d'individualiser l'évaluation et d'authentifier l'étendue des compétences acquises. Les modalités de recours à ce cabinet extérieur seraient fixées par accord entre les organisations syndicales représentatives et l'employeur.

⇒ **Garantie salariale** pour certains porteurs de mandats qui y consacrent 30 % de la durée de travail

⇒ **Représentation équilibrée** des femmes et des hommes - Pour les instances représentatives du personnel, les listes aux élections professionnelles devront être composées « alternativement d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes ».

⇒ **Simplification** de la tenue des réunions des IRP - La loi prévoit la possibilité de recourir à la visioconférence pour le CE 3 fois par année civile, un accord avec le CE peut permettre d'aller au-delà. La CFE-CGC était opposée à une substitution complète des réunions physiques qui facilitent l'échange et le dialogue

⇒ **Médecine du travail** et aptitude - Mise en place de disposition permettant d'éviter une dégradation de l'état de santé des salariés, la loi pose un début de reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel, le burn out et des pathologies psychiques.

⇒ Par ailleurs, la loi crée à partir du 1er janvier 2016 une prime d'activité, venant se substituer à la prime pour l'emploi et au RSA-activité. Elle fixe également le principe d'un futur compte personnel d'activité, regroupant les droits sociaux d'un salarié (pénibilité, formation, etc.).

⇒ Enfin, la loi sécurise le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle et supprime le caractère obligatoire du curriculum vitae (CV) anonyme.

Retrouver l'intégralité de l'analyse de la CFE CGC concernant la loi Rebsamen sur notre site



Contact:  
cfecgc.pagesjaunes@orange.fr

