

News Letter

Le bulletin d'information privilégié pour celles et ceux qui partagent notre approche du dialogue social

DANS CE NUMÉRO

BAROMÈTRE UNEDIC : ENTRE OPTIMISME INDIVIDUEL ET PESSIMISME COLLECTIF.

ESPRIT D'ÉQUIPE : UN CONFLIT GÉRÉ EST-IL UN CONFLIT RÉSOLU ?

DU COTÉ DROIT DE CHEZ SAM : HARCELEMENT OU AGISSEMENTS SEXISTES AUSSI EN DEHORS DE L'ENTREPRISE ?

LES VALEURS & LES PERSONNES QUI ANIMENT LA CFE-CGC : 1ER SYNDICAT DES CADRES ET DES TECHNICIENS CHEZ LE GROUPE SEB

QUOI DE NEUF DANS LE DIALOGUE SOCIAL A NAVAL GROUP ? FICHE EMPLOI ET TÉLÉTRAVAIL



Unedic : Optimisme individuel et pessimisme collectif

Dans le cadre de son baromètre sur l'emploi et le chômage, l'Unedic a interrogé les Français sur leur perception vis-à-vis de l'avenir. Dans l'ensemble, **66 %** des sondés se déclarent « **optimistes** », dont 16 % « très optimistes ». La part de personnes se déclarant à l'inverse « **pessimistes** » est loin d'être anecdotique : **34 %** des répondants, dont 9 % se déclarent « très pessimistes ».

Les jeunes, les cadres et **les plus aisés sont les plus optimistes**. Pour les personnes qui se disent « obligées de puiser dans leurs réserves ou ont du **mal à boucler leurs fins de mois** », la proportion d'optimistes tombe à **54 %**. Les demandeurs d'emploi sont à peine moins optimistes (63 %) que l'ensemble des Français. **Depuis 2020, la crainte du chômage recule**. Par ailleurs, les sondés surestiment le **taux de chômage**. Ils pensent en moyenne qu'il est à **15%** au lieu des 7,1% en réalité. 49% estiment que la situation de l'emploi sera moins bonne dans les 10 ans. Face aux **craintes des nouveaux enjeux** de l'IA ou de la transition écologique, **82%** s'estiment capable de s'adapter aux évolutions dans leur métier.

Un conflit géré est-il un conflit résolu ?

En France, **69% des salariés** se déclarent être en situation de conflit au travail et près de **30% du temps d'un(e) manager** est consacré à régler les conflits. La résolution de conflit a un impact très important sur le temps de travail puisqu'en moyenne, le temps passé à "composer" avec les situations de conflits au travail est de **3 heures par semaine**, soit 20 jours par an !

L'étymologie du mot conflit conduit à l'idée de "**heur permanent**". Être en conflit c'est se heurter avec adversité avec une prédominance émotionnelle. Ainsi, le conflit se distingue des autres types de différends : désaccord, polémique, divergences d'intérêt, contentieux, litige ou dispute. Ce qui caractérise un conflit, c'est le volet émotionnel que la situation ou les propos provoquent **en soi**. Alors, face à une situation conflictuelle comment réagit-on ? Et bien **la plupart du temps elle est simplement gérée**. Les 3 "**stratégies**" les plus fréquentes sont la **domination** : je suis le(a) chef, donc je t'impose ma façon de faire; **l'abandon**: dès lors que je sais que telle personne va être en réunion ou passera dans les locaux, je préfère aller ailleurs ou enfin la **résignation** : je n'ai pas le choix, je dois faire avec. Vous reconnaissez vous dans l'une de ces 3 stratégies ? Selon vous le conflit est il alors résolu ? Et bien, non ! **Tant que le caractère émotionnel existant entre 2 personnes n'est pas traité, alors le conflit n'est pas résolu.**

En cas de difficulté, contactez vos représentants **CFE-CGC** locaux, ils (elles) sauront vous écouter et vous accompagner dans votre démarche.

Du côté (droit) de chez



Le Harcèlement et agissement sexiste : parlons-en

On a toutes et tous déjà entendu parler ici ou là de harcèlement sexuel, mais ce terme vient souvent se confondre avec d'autres notions voisines telles que l'agissement sexiste ou l'outrage sexiste. Faisons-le point. L'agissement sexiste est l'ensemble des actions négativement discriminantes ayant pour cause le genre ou le sexe d'une personne. On les distingue du harcèlement sexuel par leur **caractère non systématique**.



L'outrage sexiste (ou sexuel) consiste à imposer à une personne un **propos ou un comportement à connotation sexiste ou sexuelle**, qui porte atteinte à sa dignité ou qui l'expose à une situation intimidante, hostile ou offensante. Par exemple, sont un outrage sexiste des commentaires désobligeants sur le genre féminin ou masculin (et oui ne l'oublions pas) .

Est un outrage sexuel des propositions de nature sexuelle. Un décret 2023-227 en date du 30 mars 2023 élève de la 4e à la 5e classe l'outrage sexiste et sexuel non aggravé (C. pén. art. R 625-8-3). Le décret fait suite à la loi 2023-22 du 24 janvier 2023 d'orientation et de programmation du Ministère de l'Intérieur qui a transformé la contravention de 5e classe réprimant l'outrage sexiste et sexuel aggravé en délit.

Par rapport au contrat de travail, l'auteur de harcèlement, d'agissement ou d'outrage sexiste s'expose à un **licenciement pour faute grave**. Pour rappel, le plafonnement des indemnités prud'homales - le fameux "barème MACRON" - ne s'applique pas dans un cas de licenciement prononcé dans un contexte de harcèlement moral ou sexuel, d'agissement ou d'outrage sexiste ou encore de discrimination. Notons que l'employeur peut sanctionner des faits de harcèlement sexuel commis **en dehors du temps et du lieu de travail** envers des collègues (Cass.soc., 19 oct 2011).



Les valeurs et personnes qui animent la CFE-CGC

Élections professionnelles 2023 : La CFE-CGC devient le 1er syndicat chez SEB

Comme chez Airbus ou Renault les valeurs et l'approche du dialogue social constructif ont su convaincre les personnels du Groupe SEB. Avec un taux de **voitants de 74%**, la **CFE-CGC** est devenue le **1er syndicat tant chez les cadres que chez les techniciens**. Félicitations aux militant(e)s

pour leur campagne. SEB est un groupe qui réalise 8 Mds d'euros de chiffre d'affaires et qui emploie 33 000 collaborateurs dans le monde, dont **5500 en France** répartis sur une dizaine de sites (St Lô, Lourdes, Mayenne...). Par une présence sur le terrain, un renforcement des compétences des militant(e)s , le soutien des adhérents et une communication ciblée, la **CFE-CGC** a su au fur à mesure se faire connaître et gagner en légitimité. La mise en place d'une gouvernance interne entre les sites locaux et le central a fait grandir le poids de leurs revendications et ainsi donner du poids dans les négociations annuelles obligatoires (NAO).

Depuis la constitution du nouveau bureau national de la **CFE-CGC Naval Group**, un travail important se poursuit sur une gouvernance plus fluide et une modernisation / diversification de nos communications comme cette newsletter, la lettre "Essentiel" et différents flyers, comme celui sur la nouvelle convention collective. **Pour l'obtenir, rapprochez-vous de vos représentants locaux.**

QUOI DE NEUF

dans le dialogue social à NAVAL Group?



L'**alerte** de la **CFE-CGC** auprès de la Fédération de la Métallurgie et à destination de l'UIMM a eu des impacts en dehors des murs de Naval Group. En effet, l'UIMM va organiser une rencontre avec chacune des **30 plus grosses entreprises de la Métallurgie**. L'objectif consistera à évaluer la bonne déclinaison de la nouvelle convention collective dans ces entreprises. Au niveau de Naval Group, cela a eu (entre autre) pour impact d'avancer le calendrier de mise à disposition des **fiches emploi sur SeaRh à compter du 26 juin**. Pensez à les lire attentivement et à jauger leur **complétude** par rapport à vos activités **quotidiennes et ponctuelles** !

Une **commission sur le télétravail** s'est tenue en Mai afin de faire le point sur l'accord signé par la **CFE-CGC**. Parmi nos revendications : revalorisation de l'indemnité télétravail au barème URSSAF (2,8€/jour contre vs 2,5€ actuellement), état des lieux sur les applications éligibles au télétravail et demande de justification sur certains refus "dogmatiques".

