



Les pensions de retraite complémentaire revalorisées

Les partenaires sociaux, gestionnaires du régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire, ont décidé une augmentation des retraites complémentaires de **+ 1 % à partir du 1er novembre 2021**.

Cette augmentation, qui représente un coût de 850 000 millions d'euros pour le régime, était attendue par les **13 millions de retraités** qui perçoivent chaque mois une allocation de retraite complémentaire Agirc-Arrco, puisque les pensions de retraite complémentaire n'avaient pas été revalorisées l'année 2020.

Pour autant, cette augmentation suffira-t-elle à couvrir l'inflation actuelle ?

La question est légitime alors que la dernière note de conjoncture de l'INSEE, en date du 6 octobre, prévoit un taux prévisionnel de 1,5 %. Les partenaires sociaux, conscients de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation, doivent néanmoins composer avec d'une part une année 2020 particulièrement difficile où le résultat global de l'Agirc-Arrco a été déficitaire de près de 4,1 milliards d'euros et d'autre part une règle de gestion les obligeants à maintenir constamment sur 15 ans, un niveau de réserves pour le régime au moins égal à six mois de versement des pensions.

A noter qu'un rattrapage automatique au 1er novembre de l'année suivante est prévue, en fonction de l'inflation réelle qui sera constatée sur l'année 2021.

Baisse du chômage de 5,8 % au troisième trimestre

Après avoir diminué de 1,4 % au deuxième trimestre 2021, le nombre de demandeurs d'emploi (catégorie A) a baissé de 5,8 % au troisième trimestre. Sur un an, le chômage a reculé de près de 10 % en France métropolitaine.

Toutes catégories de chômeurs confondus (catégories A, B et C), le nombre de demandeurs d'emploi a diminué de 3,6 % sur l'année.

Cette baisse concerne toutes les tranches d'âge mais bénéficie particulièrement aux moins de 25 ans pour qui le chômage baisse de 14,8 % sur l'année contre 11,1 % chez les 25-49 ans et seulement 4,9 % chez les 50 ans ou plus.

Pas de forfait-jours sans un suivi régulier de la charge de travail des salariés

La Cour de cassation s'est une nouvelle fois penchée sur le mécanisme de forfait-jours et rappelle qu'un **suivi effectif et régulier de la charge de travail du salarié est indispensable à la validité du forfait**.

L'affaire concerne un directeur d'agence bancaire dont le contrat de travail relevait de la convention collective nationale du Crédit Agricole. Suite à sa démission, ce cadre avait saisi le conseil des prud'hommes afin d'obtenir la nullité de sa convention individuelle de forfait. Il reprochait à la convention collective l'insuffisance des stipulations devant normalement garantir son droit à repos.

La convention collective instaurant un forfait-jours prévoyait pourtant plusieurs dispositions protectrices pour les salariés en forfait-jours :

- limitation du forfait-jours aux seuls cadres ayant un certain niveau d'autonomie et de responsabilités

- limitation de la durée quotidienne de travail qui doit rester en moyenne inférieure à la durée maximale prévue pour les personnes dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures (10 heures)



- la possibilité de faire un point avec la hiérarchie en cas de situation durable d'amplitude journalière forte de travail
- le bénéfice de 56 jours de congés payés dans l'année, en plus des 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs.

Mais ces dispositions étaient-elles suffisantes ?

Malgré l'existence de garde-fous, la Cour de cassation retient que l'accord instituant le forfait-jours n'instituait pas de dispositif de *suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable*.

Ainsi, la possibilité de faire un "point" avec sa hiérarchie en cas de situation de surcharge de travail ne permet pas de garantir la santé et la sécurité des salariés au forfait-jours. **Il faut en effet prévoir, et mettre en œuvre, un entretien annuel individuel avec le salarié au forfait pour vérifier sa charge de travail**, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation vie professionnelle / vie personnelle. Le salarié cadre avait d'ailleurs à plusieurs reprises sollicité ses supérieurs mais aucun entretien n'avait été organisé. En conséquence la convention de forfait a été déclarée nulle.

A noter que depuis cette affaire, plusieurs avenant à la convention collective sont venues "corriger le tir" en prévoyant notamment un entretien annuel et un dispositif de suivi hebdomadaire du temps de travail.

Soc. 13 octobre 2021 n° 19-20.561

CPF : gare aux escroqueries !

Les arnaques au CPF (compte personnel de formation) se multiplient. L'objectif des escrocs est de vider le CPF de ses crédits. Généralement, l'arnaque démarre par un appel téléphonique, un mail ou même un SMS d'un "organisme" prétendant appartenir à la plateforme "Mon Compte Formation". Leur mode opératoire ? Accéder à votre compte en vous demandant des informations personnelles (numéro de sécurité sociale, mot de passe, noms et prénoms) afin de vous inscrire à une formation factice ou frauduleuse. En cas de doute, RDV sur votre compte personnel de formation pour consulter vos formations et signalez-le à la Caisse des dépôts et consignations : www.cybermalveillance.gouv.fr



Titres restaurant : le doublement du plafond prolongé

Afin de soutenir la reprise d'activité des restaurants, un décret prolonge jusqu'au 28 février 2022 la possibilité d'utiliser les titres-restaurant les dimanches et jours fériés.

Leur utilisation, normalement limitée à un plafond de 19 € par jour, est portée à 38 € jusqu'à cette même date.

Les DRH anticipent des difficultés de recrutement

L'Association nationale des DRH (ANDRH) a publié le 19 octobre une étude s'intéressant aux enjeux à venir pour les responsables des ressources humaines.

Si on peut évidemment se réjouir de la reprise économique et de ses impacts notamment sur la baisse du chômage, les entreprises font face à de nombreux défis : pénurie de recrutement, débats autour des salaires, maintien du collectif de travail et changements durables de l'organisation du travail.

Une pénurie de main d'œuvre

D'après l'étude réalisée par l'ANDRH, **80 % des DRH interrogés font face à un déficit de candidats**, notamment dans les secteurs de la santé, du bâtiment, de la restauration, du numérique, de l'agroalimentaire et de l'industrie. Une situation d'autant plus problématique que près d'un DRH sur deux déclare vouloir augmenter les effectifs de son entreprise dans les prochains mois.

Vers une évolution des politiques de rémunération ?

Pour faire face à la pénurie de candidats et fidéliser les salariés déjà en place, **46 % des DRH envisagent de faire évoluer la politique de rémunération individuelle et collective.**

Parmi les outils à la disposition des DRH, on pense par exemple à la mise en place d'accords d'intéressement, de primes sur objectifs liés à des critères de performance, à la valorisation des bas salaires ou encore à l'augmentation des salaires pour les métiers pour lesquels la pénurie de candidats est importante.

Une organisation du travail de plus en plus "hybride"

La crise sanitaire et les différents confinements ont largement fait évoluer l'organisation du travail et il sera difficile de revenir en arrière.

Ainsi le modèle hybride, mêlant distanciel et présentiel semble être devenu la norme pour les DRH. Rappelons par exemple que **4.000 accords sur le télétravail ont été signés depuis le 1er janvier 2020** (sans compter les chartes unilatérales).

Se posent alors de nouvelles questions qu'il convient de régler par la négociation : éligibilité de certains postes au télétravail, salariés ayant déménagés, indemnisation financière etc.

Retrouvez la CFTC Cadres sur les réseaux sociaux !



CFTC Cadres UGICA



CFTC Cadres



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres Ugica



www.cftc-cadres.fr

📍 CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

✉ ugica@cftc.fr

☎ 01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé

CPPAP n° 1007 5 06214

