

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

18 janvier 2022



## L'INFO

**ORDONNANCES 2017 : VERS UN PLAN D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DU DIALOGUE SOCIAL.** Si le rapport du comité d'évaluation des ordonnances publié le 16 décembre dernier, indique « *une mise en place largement effective des réformes portées par les ordonnances* » ([ici](#)), la CFDT, FO et la CGT dressent un bilan moins positif, considérant que **la réforme échouerait à promouvoir le dialogue social** et aurait entraîné une détérioration de ce dernier ([ici](#), [ici](#) et [là](#)). Devant ces réserves, la DGT a réuni les partenaires sociaux, le 10 janvier dernier, afin de **lancer un plan d'accompagnement à la mise en œuvre des ordonnances** prenant la forme de réunions techniques.

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**LA MIXITE FACE A LA PRISE DE RISQUE AU TRAVAIL.** Une étude de l'institut BVA s'intéresse à la mixité comme atout pour faire face aux risques ([ici](#)). Plus de la moitié des personnes interrogées estime que **le risque est indispensable** en entreprise. Pour **83 %** d'entre elles, la **prise de risque est liée au caractère et à la personnalité**, seules 3 % l'associent au genre. Pour autant, **47 %** des personnes interrogées considèrent que la prise de risque est **liée à la confiance en soi**, laquelle serait une qualité masculine, selon 70 % des femmes interrogées. L'étude se termine par le constat selon lequel la mixité est considérée comme un atout face aux risques en entreprise, notamment parce que cela permet **plus de collégialité et d'innovation**.



[En savoir plus](#)



## L'ARRÊT

**LES TRACTS PEUVENT ÊTRE DISTRIBUES PENDANT UNE PAUSE MERIDIENNE A HORAIRES VARIABLES.** La diffusion de tracts syndicaux doit être réalisée aux **heures d'entrée et de sortie** du travail. Considérant que la pause déjeuner ne rentre pas dans cette définition, une société a interdit à un syndicat de réaliser une telle diffusion pendant la **plage méridienne à horaires variables**, qui **permet aux salariés de choisir leur horaire d'arrivée et de départ** dans un cadre préétabli. Dans une décision du 5 janvier 2022 ([ici](#)), la Cour de cassation rejette le pourvoi de la société et considère qu'**un syndicat peut distribuer ses tracts pendant les plages variables et ce, même s'il s'agit de la pause méridienne**.

[En savoir plus](#)

## L'ACCORD

**UN ACCORD POUR L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES POSTIERS.** Le 4 mai dernier, le groupe La Poste concluait un accord social national dénommé « *La Poste engagée avec les postiers* » applicable **jusqu'au 31 décembre 2023**, visant à promouvoir l'évolution professionnelle des postiers ([ici](#)). Quatre séries de mesures sont adoptées : 1° **réussir l'intégration des nouveaux postiers** (parcours d'intégration et de formations pour les nouveaux arrivants avec l'aide de « postiers repères ») ; 2° **accompagner les postiers intéressés par une nouvelle situation professionnelle** (par des aides à la mobilité interne et externe) ; 3° **renforcer les compétences des postiers souhaitant poursuivre leur carrière au sein de La Poste** (notamment par la VAE) ; 4° **aider les postiers souhaitant préparer leur fin de carrière** (temps partiel aménagé senior, meilleur accès aux droits à retraite et aux démarches à réaliser...).



[En savoir plus](#)



## LE DELEGUE A LA PROTECTION DES DONNEES (DPO)

*Le DPO est le chef d'orchestre de la démarche de conformité de l'entreprise au RGPD.*

## LA TO DO LIST

[En savoir plus](#)

- **La désignation du DPO** : si elle est toujours conseillée, la désignation d'un DPO s'impose pour les **autorités ou organismes publics**, les organismes dont les activités de base les amènent à réaliser un **suivi régulier et systématique des personnes à grande échelle** et les organismes dont les activités de base les amènent à traiter à grande échelle des **données sensibles**.
- **Les compétences du DPO** : il est désigné **sur la base de ses qualités professionnelles**, et, en particulier, de ses **connaissances spécialisées du droit et des pratiques en matière de protection de données**, et de sa capacité à accomplir ses missions, il peut être interne ou externe à l'entreprise ou au groupe.
- **Les missions du DPO** : associé à toutes les questions RGPD, il informe et consulte le responsable de traitement (sans toutefois s'y substituer), le sous-traitant et leurs salariés, contrôle le respect de la réglementation, coopère avec l'autorité de contrôle...
- **Les moyens d'action du DPO** : l'organisme doit **fournir les ressources nécessaires à l'exercice de ses missions** (temps, formation...), lui **permettre d'agir de façon indépendante**, veiller à l'**absence de conflits d'intérêts** et lui faciliter l'accès aux opérations et données de traitement.
- **Le statut du DPO** : il **n'est pas responsable en cas de non-respect de la réglementation** ; en outre, devant agir de façon indépendante, il bénéficie d'une **protection suffisante dans l'exercice de ses missions**.