

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

05 juillet 2022



DEGEL DU POINT D'INDICE DES FONCTIONNAIRES. Le 28 juin dernier, a été annoncée une **augmentation générale de 3,5% du point d'indice des agents de la fonction publique** à compter du **1er juillet**, ([ici](#)). Cette revalorisation – la plus importante depuis 1985 – représente un coût total de **7,5 milliards d'euros** pour les finances publiques et conduit à une rémunération au-dessus du niveau du SMIC. Cependant, cette hausse n'entraîne **pas une augmentation équivalente de leur pouvoir d'achat** car **l'inflation resterait supérieure au point d'indice** selon les dernières estimations. Pour les syndicats, au regard des pertes cumulées depuis plus de 20 ans, ce dégel du point d'indice reste donc insuffisant ; la CGT réclame ainsi une augmentation de 10% de la valeur du point ([ici](#)).

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

NAISSANCE D'UN ENFANT : DES CONSEQUENCES VARIABLES EN FONCTION DU GENRE. D'après une étude menée par l'Insee et la Dares, l'arrivée d'un enfant emporte des conséquences différentes sur la trajectoire professionnelle des père et mère ([ici](#)). Pour s'occuper de leur enfant, **51% des mères** recourent au **temps partiel**, contre **14% des pères**, ce qui creuse les **écarts de rémunération**. Le fossé se creuse aussi concernant les **heures supplémentaires**, car **les pères effectuent 0,7 heure en plus**, le soir et le dimanche, là où les mères en effectuent **0,6 en moins**. En outre, la **proportion de mobilités professionnelles** est plus faible après la naissance (-11,1 points pour les mères et -3,4 points pour les pères) ce qui peut **restreindre leur évolution de carrière**.



[En savoir plus](#)



PAS D'INFORMATION OBLIGATOIRE SUR LE DROIT A LA PRECISION DES MOTIFS DE LICENCIEMENT.

L'ARRÊT

Par un arrêt du 29 juin ([ici](#)), la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur la procédure de précision des motifs introduite par les ordonnances Macron ([ici](#)). Elle juge qu'**aucune disposition n'impose à l'employeur d'informer le salarié de son droit de demander que les motifs du licenciement lui soient précisés**. Cet arrêt est à rapprocher d'une décision du même jour selon laquelle **ne pas avoir informé un salarié de son droit conventionnel de saisir une commission paritaire pour avis sur la faute ne rend pas le licenciement injustifié** dès lors que la CCN n'impose pas une telle information ([ici](#)).

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

UN NOUVEL ACCORD SOCIAL CHEZ LA POSTE « GRAND PUBLIC ET NUMERIQUE ». Le 28 juin dernier, La Poste a annoncé la signature le 17 mai d'un **deuxième accord social** depuis le début de l'année pour sa branche « Grand public et numérique » ([ici](#)). Cet accord, couvrant la période 2022-2024, place « l'expérience client » au cœur de son projet et prévoit un **plan de développement de compétences**. Pour 2022, l'effort de formation sera de **350 000 jours de formation pour les postiers en bureau de poste**. En outre, **6 000 promotions** sont prévues sur la période pour les chargés de clientèle. Enfin, l'accord prévoit un **plan de recrutement externe renforcé** (2 400 recrutements externes annoncés sur la période). Les parties ont également prévu **l'ouverture d'un chantier de négociation sur l'organisation et l'environnement de travail** en bureau de poste d'ici la fin de l'année.



[En savoir plus](#)



LA GESTION DU PREAVIS

LA TO DO LIST

Le préavis est la période qui s'écoule entre le moment où l'une des parties fait connaître sa décision de rompre le contrat de travail et le départ effectif du salarié.

- **Point de départ** : le préavis court à compter de la **présentation de la notification de la rupture** du contrat de travail.
- **Durée du préavis** : elle est prévue par la **loi** ou par toute **disposition conventionnelle ou contractuelle** plus favorable ; elle dépend le plus souvent du **statut** et de l'**ancienneté** du salarié.
- **Exécution du préavis** : en principe, le contrat de travail **continue de s'exécuter** aux conditions habituelles, les deux parties devant continuer de satisfaire à leurs obligations contractuelles.
- **Interruption/suspension** : le préavis est un **délai préfix**. Il ne peut, en principe, être **ni suspendu ni interrompu** ; son échéance ne peut être reportée, sauf exceptions (ex : prise des congés payés posés avant la notification de la rupture)
- **Indemnité compensatrice** : elle est due **lorsque l'employeur dispense le salarié de préavis** (et non quand le salarié est dans l'impossibilité de l'exécuter ou qu'il en sollicite la dispense). Elle est **calculée sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé** et est versée aux échéances normales de paie.
- **Absence de préavis** : le préavis ne sera ni effectué ni indemnisé en cas de 1°) **faute grave** ou **lourde** ; 2°) **impossibilité de l'exécuter** (ex : inaptitude) ; 3°) rupture d'un commun accord par **acceptation du CSP** dans le cadre d'un licenciement économique ; 4°) **rupture conventionnelle** ; 5°) **prise d'acte** de rupture du contrat ; 6°) **rupture de période d'essai** ; 5°) lorsque la **loi** le prévoit ponctuellement (ex : salariées en état de grossesse apparente).

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr – [in](#)