

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

5 novembre 2024



UN NOUVEAU PARTENAIRE RH POUR LES ENTREPRISES. France Travail a récemment lancé « France Travail Pro », un service pour mieux accompagner les entreprises dans toutes leurs étapes de leurs recrutements ([ici](#)). Dans ce cadre, 6000 conseillers nationaux France Travail Pro se tiennent à disposition des entreprises afin d'analyser leurs besoins en amont du processus de recrutement et d'identifier les outils adaptés à chaque situation. Par ailleurs, France Travail Pro se fixe comme ambition de leur permettre de mener des recrutements plus inclusifs et diversifiés.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

UNE HAUSSE DES SALAIRES INFÉRIEURE À L'INFLATION EN 2023. Il résulte d'une étude récemment publiée par l'Insee ([ici](#)) qu'un salarié du secteur privé a gagné en 2023 en moyenne 2735 euros nets par mois en équivalent temps plein. Du fait d'une inflation encore élevée (+4,9 %), le salaire net moyen a diminué de 0,8 % en euros constants. Cette diminution s'explique également par un léger recul des versements de primes de soutien au pouvoir d'achat. Enfin, les femmes ont gagné en moyenne 13,5 % de moins que les hommes en équivalent temps plein, soit une réduction des inégalités de 7,4 points par rapport à 2008.



[En savoir plus](#)



DE L'OBLIGATION DE LOYAUTÉ DU MANAGER SPORTIF. Par un arrêt du 23 octobre dernier ([ici](#)), la chambre sociale a jugé que ne constitue pas une faute grave le fait pour un manager sportif de pratiquer une activité sportive dans une salle de sport concurrente de celle de son employeur, dans le cadre de sa vie personnelle, et de diffuser des images de son entraînement sur un réseau social. Ainsi, ce comportement ne saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé des obligations découlant de son contrat de travail, notamment de son obligation de loyauté.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

CAISSE D'ÉPARGNE : UN NOUVEL ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE. En juillet, la branche Caisse d'épargne a conclu un nouvel accord égalité professionnelle ([ici](#)). Celui-ci vise notamment à atteindre un taux de femmes cadres de 50 % à fin 2026 au niveau du groupe BPCE. Autre engagement, celui d'accorder le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (avec maintien de la rémunération) aux couples homosexuels masculins « afin de leur faire bénéficier des mêmes droits que les couples hétérosexuels et homosexuels féminins ». L'accord prévoit aussi de développer et déployer dans le cadre du parcours des nouveaux managers une formation/sensibilisation contre la discrimination et la neutralisation des stéréotypes.



[En savoir plus](#)



LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Focus sur les règles applicables aux activités sociales et culturelles gérées par les « grands » CSE.

LA TO DO LIST

Définition	Toute activité non obligatoire légalement, quels que soient sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination (bénéficie à l'ensemble du personnel sans distinction afférente à l'ancienneté), en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel.
Typologie (non limitative)	<ul style="list-style-type: none">les institutions sociales de prévoyance et d'entraide (institutions de retraites, sociétés de secours mutuels) ;les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être (cantines, coopératives de consommation, logements, jardins ouvriers, crèches, colonies de vacances) ;les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;le service de santé au travail institué dans l'entreprise ;les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle (centres d'apprentissage et de formation professionnelle, bibliothèques, cercles d'études, cours de culture générale)
Gestion	Le CSE gère lui-même, participe à la gestion ou contrôle la gestion des ASC (selon leur nature).
Financement	Les ASC sont financées au moyen d'une contribution distincte du budget de fonctionnement. Le budget annuel est fixé par accord d'entreprise . A défaut, le rapport de ce budget à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. 10 % de l'excédent annuel du budget destiné aux ASC peut être transféré au budget de fonctionnement.