SOMMAIRE

n° 122

Septembre 2018

Editorial
par Laurent Laubry
➪ *page 2*

Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation
par Murielle Chaudoin
➪ *page 3*

La retraite - il n'est jamais trop tôt pour y penser
par Alain Clavel Morrot
➪ *pages 4 et 5*

Réforme des retraites - consultation citoyenne positions de la CFE-CGC
➪ *pages 6 et 7*

DOSSIER : Les accords d'entreprise depuis la ratification des Ordonnances Macron
par le Cabinet Physiofirm
➪ *pages 8 et 9*

ELECTIONS FONCTIONS PUBLIQUES
➪ *page 10*

Nos représentations
➪ *page 11*

Antenne de Valbonne Sophia Antipolis
➪ *page 12*

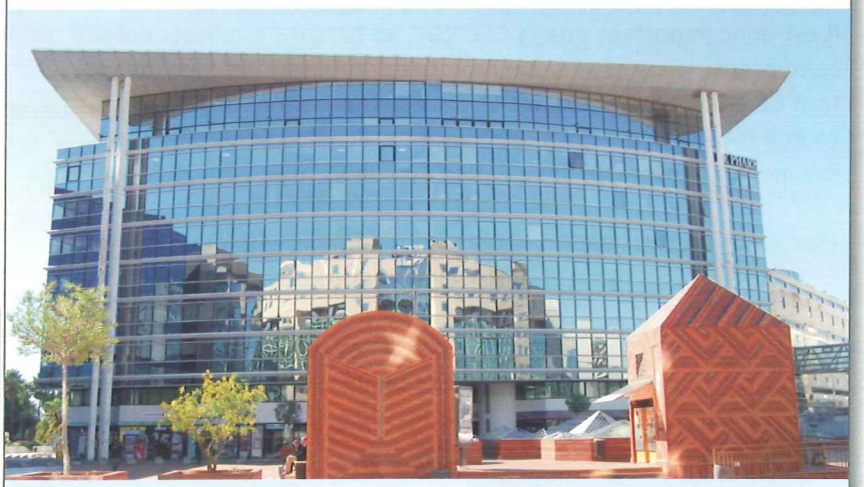


Photo de couverture :
Beaulieu sur Mer

Bulletin de liaison de l'Union Départementale CFE-CGC des Alpes-Maritimes
Immeuble le Phare - 455 Promenade des Anglais - 06200 NICE
Tel : 04 93 88 86 88

COMMISSION PARITAIRE - N° 0116S07697 (31/01/2016) - ISSN 1261 - 761 X

Directeur de la publication : Laurent LAUBRY
Rédacteur en Chef : Stéphane CHENU
Secrétaire de rédaction : Dominique CLERICO
Rédaction, Administration : Immeuble le Phare - 455 Promenade des Anglais - 06200 NICE

Paraît tous les trois mois - Toute demande de changement d'adresse doit être accompagnée de la bande adresse de PRESENCE CFE-CGC 06
Imprimerie LA TOSCANE à NICE
Abonnement annuel : 15 € - 4 numéros/an

Consultez le site web de l'UD 06

www.cfecgc06.org

L'édito de Laurent Laubry, Président

Elections Professionnelles dans les 3 Fonctions Publiques : c'est DEMAIN !

Au début du mois de décembre prochain, se dérouleront sur un ou plusieurs jours selon les Administrations, les élections professionnelles dans la Fonction Publique. Tous les fonctionnaires de la Fonction Publique d'Etat, de la Fonction Publique Hospitalière et de la Fonction Publique Territoriale sont concernés.

Cette élection sera observée par nos dirigeants, et les résultats seront scrutés à la loupe dès le 7 décembre 2018.

Depuis l'arrivée au pouvoir du nouveau Président de la République et de de son équipe, tous les Français sont malmenés par les réformes et autres mesures expéditives ! Malheureusement, nous ne sommes pas au bout de nos peines... Les syndicats sont mis à rude épreuve, par un dialogue social que l'on pourrait qualifier parfois de dialogue de sourds.

La CFE-CGC a et continue de participer à toutes les réunions de travail (quand elles sont organisées...) afin de faire entendre sa voix qui se veut critique mais constructive. Nous nous concentrons sur un point essentiel : la défense de vos intérêts moraux et professionnels. La voie est tracée, le cap est tenu, la mission est vaste.

Le poids syndical que nous avons acquis, nous vous le devons. Une nouvelle fois, Merci... Ce dernier nous permet d'être reconnu comme partenaire social incontournable et entendu par nos dirigeants politiques.

Il est donc important que la CFE-CGC, et tous les syndicats qui la composent, progressent encore. Cette progression sera avant tout bénéfique à vous toutes et tous qui nous faites déjà confiance et à tous ceux qui nous rejoindront prochainement, plus généralement à l'ensemble des salariés du Public, mais aussi du Privé.

Plus nous serons reconnus, plus nous obtiendrons pour vous ! Ensemble, tout est possible ! Ensemble, nous serons plus forts !

Chacun d'entre vous a dans son entourage familial et/ou amical ou professionnel, un ou des fonctionnaires. Il vous est donc facile d'apporter votre pierre au développement de « l'édifice CFE-CGC. »

Un seul mot d'ordre à diffuser le plus largement possible, dans l'intérêt de toutes et tous :

Votez et faites votez CFE-CGC !

« Ensemble, Tout est Possible !
Ensemble, Nous serons plus Forts ! »

Réforme du Code du Travail : Observatoire d'Analyse et d'Appui au Dialogue Social et à la Négociation

Un décret d'application paru au Journal Officiel du 29 novembre 2017 (n°2017-1612) permet la mise en place, dans chaque département, d'un Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation, en application de la réforme de la loi travail du 22 septembre et du 20 décembre 2017 (ratifiées par la loi du 29 mars 2018).

C'est dans cette optique que les organisations syndicales salariales et patronales représentatives au niveau départemental et interprofessionnel et ayant leur activité dans la région, ont été invitées par la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) à désigner leur représentant respectif, pour siéger à l'observatoire. La composition de cet observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation est tripartite. Il comprend 13 membres maximum : 6 membres représentants les organisations syndicales de salariés et 6 membres représentants des employeurs. Le responsable de l'Unité Départementale désigné par la DIRECCTE siège en tant que représentant de l'autorité administrative compétente au sein de l'Observatoire.

La liste des personnes désignées par les organisations a été publiée au recueil départemental des actes administratifs et sur le site internet de la DIRECCTE.

L'observatoire aura pour mission :

- l'établissement d'un bilan annuel du dialogue social dans le département,
- il pourra être saisi par les organisations salariales ou organisations patronales de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation, dans le but d'améliorer l'efficacité et la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise,
- il apportera son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.

Les membres de l'observatoire ont été amenés à se réunir pour la 1ère fois en juin dernier pour établir un règlement intérieur qui a fixé, notamment :

- la durée des mandats des membres de l'observatoire et leur caractère renouvelable éventuellement.
- les conditions de désignation et de mandat du président de l'observatoire,
- les conditions de mise en œuvre de la présidence alternée.

Le secrétariat est assuré par le représentant de la DIRECCTE.

C'est à l'issue de la dernière réunion, le 3 juillet dernier, que j'ai été élue Présidente de cette Unité départementale, à l'unanimité par les organisations syndicales de salariés. C'est une réelle satisfaction, pour moi, de représenter la CFE-CGC et de présider au sein d'une telle unité.

Cette mission d'une durée de 4 ans va me permettre de travailler en étroite collaboration avec l'ensemble des membres présents à cet observatoire, afin de favoriser et d'encourager le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Pour ce faire, dès le mois de septembre, nous nous réunirons régulièrement.

Murielle CHAUDOIN
Déléguée Syndicale
Hôtel Mercure Nice
Notre Dame

La retraite - Il n'est jamais trop tôt pour y penser

par Alain CLAVEL-MORROT, Vice-Président

Lorsqu'en 1910 les retraites ouvrières et paysannes ont vu le jour, leurs créateurs ne pensaient certainement pas que leur concept allait aboutir à un système par répartition des plus sophistiqués, alors que leurs seuls soucis étaient à l'époque de se préoccuper seulement de protection contre l'invalidité et de droits acquis en contrepartie des services rendus ou d'épargne.

Plus tard, poursuivant leur œuvre, nos anciens ont participé à la mise en place en 1930 des Assurances Sociales, puis en 1941 à celle de l'Allocation aux Vieux Travailleurs Salariés (AVTS).

C'est en 1945, au lendemain de la seconde guerre mondiale que le Régime Général de la Sécurité Sociale verra le jour. En 1947 la CGC de l'époque sera en première ligne dans la création de l'AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraites des Cadres). En 1961 l'ARRCO (Association des Régimes de Retraites Complémentaires) verra le jour.

Dans sa forme actuelle, la retraite des salariés du secteur privé est due à la volonté des partenaires sociaux d'assurer un niveau de vie suffisant aux vieux travailleurs. Elle est basée sur le principe obligatoire de la répartition. Les cotisations salariales et patronales, assises sur le salaire de chacun, sont redistribuées aux retraités en fonction du niveau des émoluments versés durant toute la carrière accomplie.

Cette solidarité inter générationnelle répartit la richesse économique entre ceux qui la construisent aujourd'hui et ceux qui l'ont construite hier. De ce fait, la pension du retraité n'est pas une allocation sociale mais un droit acquis par son travail.

Ce principe de « Retraite par Répartition » est un véritable pacte entre les générations. Chacune est conviée à recevoir de ses enfants ce qu'elle a offert à ses parents.

Ce système permet de lutter contre les fragilités de la personne de plus en plus engendrées par une société où l'individualisme forcené que nous observons prend inexorablement le pas sur une fraternité qui semble s'étioler comme une peau de chagrin.

Mais ce principe de solidarité semble ne pas convenir à certains qui préfèrent bien entendu un système par

capitalisation, individuel par nature et leurs permettant de capitaliser plus facilement... sur notre dos.

La désinformation et la non prise en compte de la stricte réalité du problème de nos retraites actuellement répandues me laissent à penser qu'un mouvement de déstabilisation est en marche afin de nous faire accepter un changement profond quant à notre protection vis-à-vis de nos vieux jours.

Pas assez d'actifs par rapport aux retraités nous dit-on...

Il suffirait peut être d'augmenter les salaires... et les cotisations qui en découleraient inéluctablement pourraient elles aussi augmenter ! Si le travail des femmes, par exemple, était rémunéré au même niveau que celui des hommes, cela entrainerait mécaniquement une hausse de recettes issues des cotisations patronales et salariales de 24 milliards d'euros chaque année. De quoi améliorer bien des trésoreries.

Pourtant on nous dit sans cesse que notre système est au bout du rouleau, qu'il est devenu obsolète, dépassé. On nous dit encore qu'il est en faillite alors que les réserves, toutes caisses confondues, sont évaluées à ce jour à 165 MILLIARDS d'euros !

Et nombreux, hélas, sont ceux et celles qui commencent à croire les fausses informations qui nous sont distillées insidieusement et pensent de ce fait qu'il faut tout changer. Du passé faisons table rase disait la chanson...

« L'esprit de l'homme est ainsi fait que le mensonge a cent fois plus de prise sur lui que la vérité » - ERASME

Il est vrai, par ailleurs que nos régimes de retraite n'ont pas été traités comme il aurait fallu il y a bien longtemps déjà avec des mesures efficaces qui nous permettraient maintenant de passer le cap difficile que nous vivons.

Cela nous aurait évité le risque de voir mis à bas près d'un siècle de solidarité pour construire un nouveau mode de calcul qui sera, soyons en certains, moins favorable que ce que nous connaissons.

Ce réel manque d'anticipation, certainement voulu, a pu de ce fait mettre à jour les quelques difficultés que notre système a rencontrées au cours de son évolution. Certaines inégalités de traitement, associées quelquefois à une gestion hasardeuse ont tôt fait, relayées par de bonnes âmes, de dresser un sombre tableau sans vouloir admettre que des mesures simples et de bon sens étaient totalement envisageables.

Mais jugeant le moment opportun nos dirigeants ont décidé de tout mettre à plat...

Souhaitons que cela ne se termine pas comme le travail du héros d'Alfred Jarry voulant tout détruire sans rien reconstruire à la place ! Sauf peut-être à mettre en place des procédures aux couleurs d'un libéralisme sauvage qui ne peuvent que saboter encore un peu plus l'esprit de solidarité auquel nous syndicalistes sommes viscéralement attachés.

On nous parle pêle-mêle de mettre en place une retraite de base par points, ou de revoir les montants des réversions, ou encore d'apprécier le calcul du revenu de substitution sur la totalité de la carrière et non sur les 25 meilleures années. Sans oublier le fait qu'une dose de capitalisation serait de bon augure... A moins que l'on repousse encore l'âge de départ à la retraite en fonction de l'espérance de vie ...

Tout cela fait un peu brouillon et nous laisse à penser que si nos retraites ne vont bientôt ne plus être en bonne santé, une bonne prévoyance s'impose. Comme pour le paritarisme d'ailleurs qui risque bien d'être mis à mal encore une fois à l'occasion de cette refonte. Car, ne l'oublions pas, le choix qui sera fait est aussi et surtout politique et pourra privilégier certains objectifs au détriment d'autres... Lesquels ?

La CFE-CGC a sur ce sujet des idées bien arrêtées et fera tout ce qui sera en son pouvoir pour faire respecter l'équité indispensable à l'équilibre et à l'esprit de nos régimes.

Pour ce faire, votre avis nous intéresse.

Il est donc primordial d'exprimer votre pensée sur ce sujet en répondant au questionnaire lancé par le Haut-Commissaire aux Retraites. Il suffit pour ce faire de vous connecter sur la plateforme de consultation en ligne :

participez.reforme-retraite.gouv.fr

Vous trouverez sur le site de notre Union Départementale toutes informations nécessaires à cette consultation ainsi que les principales propositions que nous formulons. Y sont expliquées en détail les pistes sur lesquelles il va falloir nous battre.

Parler de notre système de retraite, c'est un peu comme parler de la SNCF : on ne parle que des trains qui n'arrivent pas à l'heure... Même si globalement tout va bien, on ne retient que ce qui cloche.

Est-ce vraiment utile de tout casser alors que quelques simples retouches suffiraient à rétablir le fil des choses ?

Notre système de retraite est un élément essentiel de cohésion sociale. Nous devons donc, dans notre monde de démocratie, prendre encore plus en compte le regard des salariés plutôt que celui des actionnaires des fonds de pension qui attendent comme de froids prédateurs le moment venu pour la curée !

Ne laissons pas de place au sombre présage que l'on peut lire çà et là sur les réseaux sociaux, à savoir que cotiser pour sa retraite est obligatoire, mais que la toucher l'est beaucoup moins...

Tous ensembles faisons en sorte que la négociation en cours ne soit pas un autre Waterloo pour ne pas aboutir à une nouvelle retraite... de Russie !

Réforme des retraites

Engagé en novembre 2017 via une première série de rencontres avec les partenaires sociaux, le projet de réforme des retraites souhaité par le gouvernement a pris véritablement sa dimension publique à la fin du printemps.

Depuis le 31 mai dernier, en effet, chaque citoyen est invité à exprimer son avis sur ce sujet majeur en se connectant sur la plateforme de consultation en ligne ***participez.reforme-retraite.gouv.fr***.

On y trouve les grandes lignes de la réforme envisagée, structurées autour de onze thématiques. Chaque citoyen est invité à s'exprimer sur le projet envisagé (à savoir, instaurer un système universel dans lequel chaque euro cotisé donnera les mêmes droits, ce quels que soient le moment où il a été versé et le statut de celui qui a cotisé) en votant pour ou contre les propositions formulées par le Haut-Commissaire à la réforme des retraites, en les commentant, en ajoutant d'autres propositions ou en proposant des services spécifiques.

La CFE-CGC souhaite profiter de ce canal pour faire entendre sa voix.

Elle va donc exprimer son avis de deux manières :

- par un vote (d'accord/mitigé/pas d'accord) sur certaines propositions du Haut-Commissaire ;
- en formulant ses propres propositions.

Nous vous invitons à vous exprimer vous aussi sur cette plateforme :

- en votant (d'accord/mitigé/pas d'accord) sur les propositions du Haut-Commissaire ;
- en soutenant les propositions et les commentaires de la CFE-CGC ;
- en formulant vos propres propositions.

C'est le moment ou jamais de prendre la parole pour exprimer nos idées... et moduler les perspectives du big bang que prépare le gouvernement.

ATTENTION, VOUS AVEZ JUSQU'AU 23 OCTOBRE : ENSUITE, IL SERA TROP TARD

Vous pouvez vous exprimer de trois manières :

- EN SOUTENANT LES PROPOSITIONS ET LES COMMENTAIRES de la CFE-CGC ;
- EN VOTANT sur les propositions formulées par le Haut-Commissaire à la réforme des retraites et/ ou celles des autres contributeurs (trois votes possibles : d'accord/mitigé/pas d'accord) ;
- EN DEVELOPPANT VOS PROPRES ARGUMENTS sur les propositions formulées par le Haut-Commissaire à la réforme des retraites et/ ou celles des autres contributeurs (ajouter un argument pour / ajouter un argument contre).

Portez les positions de la CFE-CGC

Vous manquez de temps pour analyser en détails l'ensemble des propositions et rédiger vos propres propositions... mais vous souhaitez néanmoins peser dans le débat ?

Voici les thèmes sur lesquels la CFE-CGC a apporté une contribution, et sur lesquels nous vous invitons à la soutenir.

(Les publications de la CFE-CGC sont repérables par le logo et la date de publication. Vous pouvez classer les propositions par date en choisissant le paramètre : « Les plus récents ». En cliquant sur le logo CFE-CGC, vous obtenez la liste complète de nos contributions.)

Thème : Prendre sa retraite à quel âge et à quelles conditions ?

⇨ **La proposition à liker** : S'il y a abandon du système en annuité, la condition de durée d'assurance doit être supprimée.
⇨ **Le texte à partager** : L'exigence de 43 années de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein pénalise notamment les salariés à carrière heurtée (par exemple les femmes avec interruption d'activité) ainsi que les salariés ayant fait des études, alors même que les entreprises exigent des salariés formés et diplômés.

Thème : Comment donner plus de choix dans la gestion de sa fin de carrière ?

⇨ **La proposition à liker** : Permettre l'accès à la retraite progressive aux salariés en forfait-jours.
⇨ **Le texte à partager** : L'accès à la retraite progressive doit être étendu aux salariés en forfait-jours aujourd'hui victimes d'une inégalité de traitement. Le forfait-jours réduit doit être considéré comme du temps partiel et ainsi rendre l'accès possible à la retraite progressive. Un rapport sur l'élargissement du dispositif prévu pour 2017 n'est toujours pas paru.

Thème : Quels droits accorder aux conjoints en cas de décès ?

⇨ **La proposition à liker** : Le droit à la réversion ne doit pas dépendre des revenus du conjoint survivant.
⇨ **Le texte à partager :** Aujourd'hui, la condition de ressource n'existe que dans le régime général. L'harmonisation des règles des régimes doit se faire vers un droit à réversion sans condition de ressources. Une éventuelle condition de ressource serait inacceptable pour la CFE-CGC car elle reviendrait à une suppression de la réversion pour la majeure partie du personnel de l'encadrement.

Thème : Quelle prise en compte des enfants dans la retraite ?

⇨ **La proposition à liker** : Maintenir la majoration de pension pour les parents de famille nombreuse
⇨ **Le texte à partager** : Cette majoration vient compenser la moindre capacité d'épargne nettement observée pour les familles de 3 enfants et plus. Cette majoration permet ainsi de limiter l'impact sur le niveau de vie du passage à la retraite. Elle se justifie donc pour les hommes comme pour les femmes et pour tous les niveaux de revenus.

⇨ **La proposition à liker** : Neutraliser l'effet sur la retraite de l'interruption due aux enfants.
⇨ **Le texte à partager** : La CFE-CGC estime qu'il faut neutraliser le plus possible l'effet de l'interruption et de la réduction d'activité due aux enfants sur la constitution de droits à retraite. On pourrait imaginer un dispositif fusionnant les deux dispositifs actuels, lié à l'arrêt effectif d'activité et sans condition de ressource car tout le monde est concerné.

LES PROPOSITIONS DU HAUT-COMMISSAIRE SUR LESQUELLES NOUS VOUS INVITONS À EXPRIMER UN VOTE

Thème : Quels droits accorder aux conjoints en cas de décès ?

Plafonner le bénéfice de la réversion afin de mieux tenir compte des revenus personnels du conjoint survivant

VOTE : PAS D'ACCORD

Thème : Comment corriger les inégalités femmes-hommes en matière de retraites ?

Prévenir et lutter contre ces inégalités en amont, plutôt que dans le système de retraites

VOTE : D'ACCORD

Thème : Comment donner plus de choix dans la gestion de la fin de sa carrière ?

Faire mieux connaître et faciliter le recours aux dispositifs de transition entre vie professionnelle et retraite

VOTE : D'ACCORD

Thème : Quelle prise en compte des enfants dans la retraite ?

Faire en sorte que les congés liés à l'arrivée d'un enfant dans un foyer n'aient pas de conséquence sur la retraite

VOTE : D'ACCORD

Thème : Prendre sa retraite : à quel âge et à quelles conditions ?

Déterminer l'âge de départ à la retraite en fonction de l'espérance de vie

VOTE : PAS D'ACCORD

Thème : Comment conforter la confiance dans notre système de retraite ?

Permettre des corrections de l'équilibre du système si besoin, par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux

VOTE : D'ACCORD

Thème : Quelle solidarité entre les actifs ?

Maintenir les dispositifs de retraites "plancher", qui doivent rester supérieurs au minimum vieillesse

VOTE : D'ACCORD

EXPRIMEZ VOUS !

LES ACCORDS D'ENTREPRISE DEPUIS LA LOI DE RATIFIC

L'évolution de l'environnement économique, technologique et juridique oblige les entreprises à réagir rapidement à l'évolution des marchés pour préserver leurs performances. Les ordonnances Macron placent la négociation sociale au premier plan des outils nécessaires à cette adaptation et constituent la plus importante réforme du dialogue social depuis les lois Auroux de 1982.

Généralisation de la règle des accords majoritaires

Depuis le 1er mai 2018, pour être valides, tous les accords doivent être signés par une ou plusieurs Organisation Syndicale ayant recueilli au moins 50 % des voix (décomptées sur les OS représentatives uniquement) au premier tour des élections de titulaires du Comité Social et Economique. Si les OS signataires ne représentent qu'entre 30 et 50 % des voix, un référendum à la majorité du personnel pourra valider l'accord à la demande d'une ou plusieurs OS représentant au moins 30% des suffrages. A l'issue du délai d'un mois, l'employeur peut demander lui-même l'organisation du référendum si l'ensemble des syndicats ne s'y oppose pas.

Nouveaux périmètres pour les accords de branche et d'entreprise

Les accords d'entreprises, même moins favorables, sont prioritaires par rapport aux accords de branche sauf dans 13 domaines énoncés à l'article L. 2253-1 Code du travail (bloc 1 réservé à la branche qui fixe les règles minimales applicables).

Dans 4 autres domaines énoncés à l'article L. 2253-2 (bloc 2), la branche peut décider « de prendre la main » lorsqu'elle le prévoit expressément.

Dans les autres domaines (bloc 3) la loi consacre la primauté des accords d'entreprise qui dès lors peuvent déroger à la branche en respectant toutefois des limites légales appelées dispositions d'ordre public, qui fixent un seuil plancher en dessous duquel il n'est pas possible de négocier. Par exemple, le taux de majoration des heures supplémentaires ne pourra être inférieur à 10 %.

Les thèmes négociés par accord d'entreprise sont par exemple les primes d'ancienneté, le 13ème mois, l'épargne salariale, les modalités de fixation des congés, les conditions de mise en place du travail de nuit, des astreintes, la mobilité de poste et géographique la fixation du taux de majorations des heures supplémentaires... mais aussi les modalités de fonctionnement de la nouvelle instance fusionnée de représentation du personnel le Comité Social et Economique.

Harmonisation des règles relatives aux accords « offensifs » rebaptisés Accords de Performance Collective (APC)

Les APC de l'article L.2254-2 regroupent les accords de mobilité, de maintien de l'emploi, de préservation et de sécurisation de l'emploi, accords de réduction du temps de travail.

L'objet de ces accords est de « répondre aux nécessités liés au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi ». Les règles harmonisées concernent

- L'objet des accords (aménagement de la durée du travail, modalités d'organisation et de répartition, aménagement de la rémunération dans le respect des minima)

- Le préambule définit l'objet et les conditions de l'accord mais l'absence de préambule n'entraîne plus la nullité de l'accord comme le prévoyait la loi du 8 août 2016

- L'accord offensif se substitue de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Le salarié qui refuse par écrit, dans le délai d'un mois, la modification de son contrat suite à l'application de l'accord de compétitivité, peut être licencié pour motif réel et sérieux spécifique dans un délai de deux mois suivant sa réponse.

Le CPF du salarié licencié sera abondé spécifiquement

Assouplissement de la périodicité et du contenu des négociations obligatoires

Comme le prévoit l'ordonnance du 22 septembre 2017 mentionnée ci-dessus, sont désormais distingués, en matière de négociation obligatoire en entreprise, les domaines relevant de l'ordre public, c'est-à-dire ceux pour lesquels le législateur fixe des règles auxquelles il n'est pas possible de déroger, et ceux pour lesquels les règles pourront être

ATION DES ORDONNANCES MACRON DU 29 MARS 2018

fixées par accord collectif d'entreprise. Des dispositions dites « supplétives » sont prévues et s'appliquent en cas d'absence d'accord d'entreprise fixant ces règles.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, peut être engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement.

Dans ces entreprises, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans :

- une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (salaires effectifs, durée et organisation du temps de travail, épargne salariale, ...)

- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail

- dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations précédemment mentionnées, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

A défaut d'accord, l'employeur se doit d'engager chaque année, une négociation sur les deux premiers blocs et tous les 3 ans une négociation sur le troisième bloc.

Dorénavant devenu instrument de conquête, la négociation collective devient de plus en plus un moyen de renégociation des avantages sociaux.

En France, notamment depuis l'arrivée des derniers décrets de la loi Macron et la création d'une nouvelle forme d'instance interne dans l'entreprise (le Comité Social Economique - CSE), la place de la négociation va devenir centrale.

Il faudra trouver une nouvelle façon de dialoguer, en oubliant les querelles intestines et stériles trop souvent présentes afin d'éviter les moyens de pressions bien connus de tous : menaces, conflits, médiatisation, blocages... et faire la part belle à la négociation !

Dans cette évolution, les entreprises ne devront pas oublier de développer un nouveau « dialogue social » qui devra s'inscrive dans une approche marquée par la transparence, la loyauté et utiliser la négociation sociale comme outil de développement et de compétitivité afin d'éviter la multiplication de situations de blocage dont finissent toujours par souffrir tant les entreprises que les collaborateurs.

Les entreprises devront faire attention, car solliciter l'expression des collaborateurs et ne pas donner de suite, risque d'avoir pour conséquence un fort désengagement du collectif.

Pour plus de renseignements, N'hésitez pas :
Cabinet Physiofirm et AP-CE : 04 90 83 71 93

PHYSIOFIRM
Engagés auprès des CHSCT

AP CE
Engagés auprès des CE

PERMANENCE JURIDIQUE

Vous avez besoin d'un avis juridique pour un litige ou un problème individuel lié à votre vie professionnelle ?

Un avocat assure une permanence gratuite destinée à tous les adhérents des Alpes-Maritimes une demi-journée par mois dans les locaux de l'Union Départementale.

Prendre contact par mail à ud06@cfecgc.fr

Elections Fonctions Publiques 2018

LE SAVIEZ-VOUS ?

Action & Démocratie a rejoint la CFE-CGC et représente l'ensemble des personnels du ministère de l'Education Nationale et de la Recherche.

Action & Démocratie siège au :
- Conseil Supérieur de l'Education
- Conseil Commun de la Fonction Publique
- Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat (recours disciplinaire sur les réformes)
- CIAS Comité Interministériel d'Action Sociale
- Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat (Commission de la Formation Professionnelle)

Action & Démocratie, syndicat autonome et indépendant, dynamique et réactif, a fait ses preuves dans les différentes instances paritaires pour la défense et l'accompagnement de tous les personnels.

Avec Action & Démocratie, Faisons le pari de l'intelligence

Les notions d'effort et de travail, la discipline doivent être défendus avec courage. Quelle école prépare-t-on ? Quels professeurs veut-on ? Des notions qu'Action et Démocratie souhaite diffuser plus largement pour susciter une prise de conscience des différents acteurs de l'éducation.

Action & Démocratie est le seul syndicat qui ose dire que nous ne voulons plus de ce climat délétère et de ce laxisme destiné à sauver des apparences. Un enseignant doit être respecté et l'administration, dont la mission est de lui permettre de bien faire son travail, doit y veiller car il y va de l'avenir de toute une génération.
Sur le terrain, une équipe soudée autour de sa présidente Pierrette Pellegrini, continuera son combat en accompagnant les collègues au quotidien tant dans les suivi de carrière que pour leur défense au plus près de leurs besoins personnels.

Pour les prochaines élections professionnelles,
Vous êtes convaincu par la CFE-CGC, Unissons-nous,
Découvrez et faites découvrir notre syndicat sur adnice.fr

Services Publics CFE CGC

Ensemble les Territoriaux

Syndicat National des Territoriaux CFE-CGC

Section locale Ville de Nice et Métropole Nice Côte d'Azur

La section locale du SNT – CFE-CGC Ville de Nice et Métropole N.C.A. assure la défense des intérêts matériels et moraux de ses membres et des agents de nos deux collectivités toutes catégories confondues.

Nous dialoguons avec l'administration et nous intervenons de multiples façons, en CAP, en CT, en commission de réforme, conseil de discipline, ainsi qu'en CHSCT.

Depuis 2 mandatures, notre section locale œuvre en partenariat avec la section locale de la CFTC. Notre complémentarité nous permet d'être plus représentatifs et d'avoir plus de sièges dans les instances.

CATÉGORIES A - B - C TOUS CONCERNÉS

Au sein de nos collectivités, nous sommes attentifs aux problématiques liées à l'évolution des carrières, à l'évolution du régime indemnitaire, aux incidences liées aux nombreuses réorganisations de services, ainsi qu'au respect de l'égalité femme/homme. Nous suivons aussi de nombreuses thématiques telles que le télétravail, la gestion automatisée du temps de travail, la mobilité interne, le respect de l'équilibre vie professionnelle / vie privée notamment.

En relation avec la fédération des services publics CFE-CGC, le SNT s'attache à la défense des services publics et de notre vision du service public malgré un contexte national difficile et en perpétuelle évolution où le statut des collectivités territoriales est modifié en profondeur depuis de nombreuses années : loi NOTRE, contractualisation entre l'Etat et les plus grosses collectivités, le projet Action Publique 2022.

Nos valeurs essentielles :
Aide et assistance
Le conseil - L'écoute
Soutien
Amélioration des conditions de travail

VOTEZ ET FAITES VOTER

CFE CGC

Nos représentations

Séminaire GRETA / GIP-FIPAN du 29 juin 2018 – Réforme de la formation professionnelle

Depuis plus de 4 ans, la participation de l'Union Départementale au Groupe de travail sécurisation de parcours de l'UPE 06 (Union pour l'Entreprise 06) nous permet de promouvoir la CFE-CGC, lors de manifestations auxquelles ce groupe de travail est associé. Dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, nous avons déjà participé à une table ronde sur la précédente réforme de la formation professionnelle et à une conférence sur la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Olivier Ménard représente la CFE-CGC à la réunion du 29 juin 2018

Nous sommes à nouveau intervenus dans un séminaire relatif à la nouvelle réforme de la formation professionnelle le 29 juin au Centre Expo Congrès de Mandelieu-la-Napoule. Ce séminaire, intitulé « La réforme de la formation professionnelle, quels défis pour nos structures ? », était interne au réseau de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage de l'académie de Nice, les GRETA (Groupement d'ETAblissements) et le GIP FIPAN (Groupement d'Intérêt Public Formation et Insertion Professionnelles de l'Académie de Nice). Les GRETA et le GIP FIPAN proposent aux adultes du département de préparer un diplôme, suivre un simple module de formation, mener un bilan de compétences ou une VAE.

Nous avons participé à la table ronde regroupant des représentants d'autres partenaires sociaux, l'UPE 06 et l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie), ainsi que des représentants de Pôle Emploi et d'un OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé).

Réunion du Groupe partenarial numérique du 13 juillet 2018

Depuis plus de 2 ans l'Union Départementale participe au Groupe partenarial numérique animé par Pôle Emploi. Ce groupe de travail a pour objectif de conforter la dynamique départementale relative à l'emploi et à la formation professionnelle dans la filière numérique. Cette filière regroupe les entreprises utilisatrices, les opérateurs de services, les start-up et les Entreprises de Services du Numérique (anciennement Sociétés de Services et d'Ingénierie en Informatique).

Le groupe partenarial numérique rassemble des représentants de Pôle Emploi, de la French Tech Côte d'Azur, de la Commission Emploi Formation de la Telecom Valley, de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé FAFIEC, de eDRH Côte d'Azur, de la Métropole Nice Côte d'Azur, de l'Université Côte d'Azur, de la DIRECCTE... Les partenaires sociaux sont représentés par l'Union Pour l'Entreprise 06 et l'Union Départementale 06 de la CFE-CGC.

Olivier Ménard participe à la réunion du 13 juillet 2018

Le groupe de travail s'est réuni le 13 juillet dans les locaux de Pôle Emploi à l'Arénas, les principaux sujets abordés étant relatifs :

- aux besoins actuels dans la filière du numérique et aux actions mises en œuvres afin de faire face à la difficulté de les pourvoir
- aux évènements réalisés récemment, en cours et à venir
- à la réforme en cours de la formation professionnelle

Antenne de Valbonne Sophia Antipolis

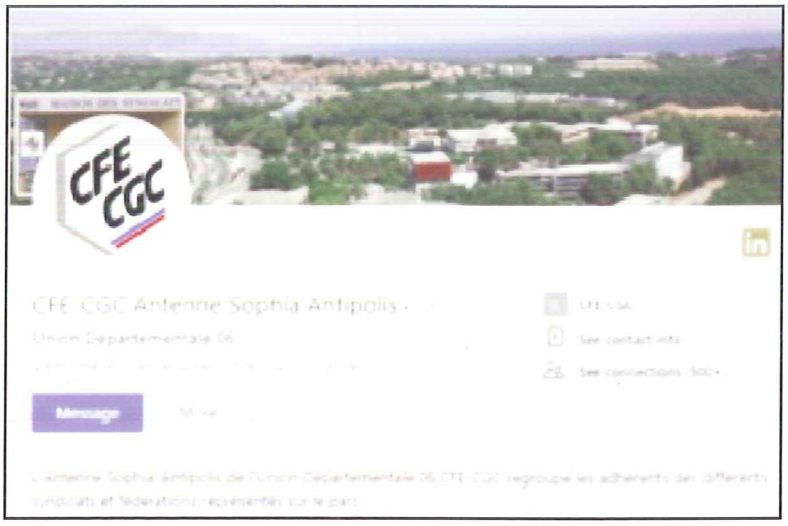
Avec plus de 2 000 établissements privés représentant plus de 36 000 emplois dont une majorité de cadres et d'agents de maîtrise, la technopole de Sophia Antipolis représente un fort potentiel de développement pour la CFE-CGC.

Réunion du 20 juin 2018 au local de Sophia Antipolis

Les moyens mis en œuvre par l'Union Départementale afin d'augmenter notre présence sur le terrain s'appuient plus particulièrement sur le local dont nous disposons à la Maison des Syndicats à Sophia Antipolis et sur le compte dédié LinkedIn « CFE-CGC Antenne Sophia Antipolis ».

Notre local a été entièrement rénové afin de bien accueillir nos adhérents et sympathisants, et une première réunion de Délégués Syndicaux s'est déroulée le 20 juin. D'autres réunions suivront à partir du 4ème trimestre.

Le compte LinkedIn « CFE-CGC Antenne Sophia Antipolis » comptabilise aujourd'hui plus de 1 200 abonnés. Son objectif est multiple :



- rentrer en contact avec des salariés travaillant dans les entreprises dans lesquelles la CFE-CGC n'a ni d'élu ni de section syndicale

- promouvoir la CFE-CGC notamment via des articles ou publications issus de la confédération, de fédérations, de sections syndicales ou de la presse

- diffuser de l'information relative au droit du travail et la jurisprudence associée, à l'attention de ses abonnés et des membres accessibles du réseau LinkedIn

Contacts : Olivier Ménard et Roméo Battoia

FORMATIONS et RÉUNIONS D'INFORMATION organisées à NICE

L'UD des Alpes-Maritimes organise :

un stage de formation «CHSCT» le 9 octobre 2018, animé par le Cabinet Sextant

INSCRIVEZ VOUS MAINTENANT à ud06@cfecgc.fr