

# SOMMAIRE

n° 117

Juin 2017

## **Editorial**

par Laurent Laubry

⇒ page 2

## **Représentativité**

Interview de Gilles Lécuelle

⇒ page 3

## **De la réflexion naît l'action**

par Alain Clavel-Morrot

⇒ page 4

## **Réunion d'information sur les retombées de la loi El Kohmri**

par Roméo Battoïa

⇒ page 5

## **La nouvelle médecine du travail**

par le Dr Bernard Salengro

⇒ pages 6 et 7

## **L'Après «14 juillet» pour l'Hôtellerie à Nice**

par Murielle Chaudoin

⇒ pages 8 et 9

## **La formation professionnelle**

par Olivier Menard

⇒ pages 10 et 11

## **Agenda et Stages de formation**

⇒ page 12

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° 0116507697 (31/01/2016) - ISSN 1261 - 761 X

Directeur de la publication : Laurent LAUBRY

Rédacteur en Chef : Stéphane CHENU

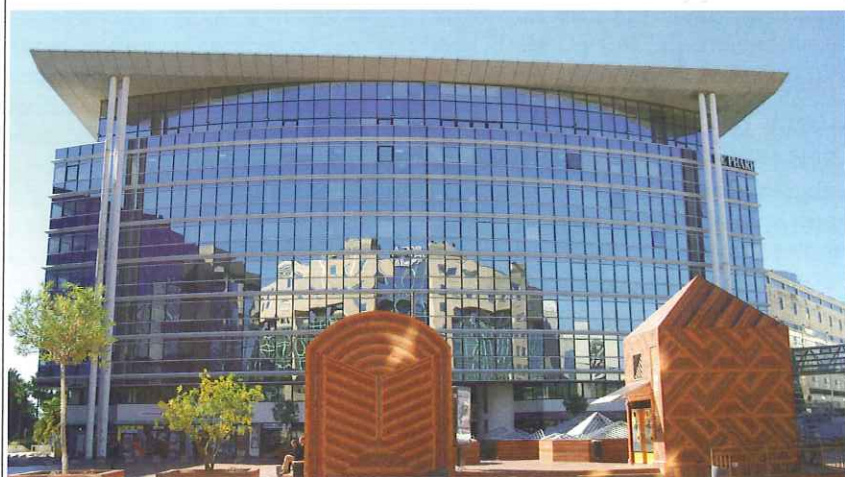
Secrétaire de rédaction : Dominique CLERICO

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](http://www.cfecgc06.org)

## Représentativité : les résultats sont là !

Tout le monde les attendait...  
Ils sont arrivés le 31 mars dernier !

Tout d'abord, un grand MERCI à toutes celles et ceux qui oeuvrent chaque jour pour faire progresser la CFE-CGC.

Ce nombre, à 1 ou deux chiffres selon les organisations, revêt une grande importance.

En effet, tout en découle : la représentativité dans les structures diverses et variées comme les conseils de prud'hommes, CE, CT, CHSCT, CAF, URSSAF, CPAM, CARSAT, etc), toutes les commissions et comités traitant de l'emploi, de la médecine du travail, du handicap, de la formation professionnelle, toutes les missions locales, tous les conseils de l'éducation nationale, de développement durable, j'en oublie à coup sûr...

Mais ce qui reste le plus important est bien entendu la notion de rapport de force vis-à-vis de l'Etat, du chef d'entreprise, ou de l'autorité administrative pour les trois fonctions publiques.

Aujourd'hui, force est de constater que la CFE-CGC est et reste une Force Syndicale incontournable pour les cadres et les agents de maîtrise !

Avec près de 20 % des voix dans son collège électif, la CFE-CGC confirme sa bonne santé et son poids dans l'échiquier syndical, devant la CGT !

Avec ce score en progression constante (la plus forte de toutes les organisations syndicales représentatives), nous pourrons demain encore mieux peser dans le dialogue social, et par là même encore mieux défendre nos mandants, leurs intérêts moraux et professionnels.

Toutes et tous, ensemble, nous pouvons être fiers du travail accompli et des résultats qui en découlent.

Merci de la confiance que vous nous accordez...



“ Aujourd'hui, force est de constater que la CFE-CGC est et reste la 1ère Force Syndicale pour les cadres et agents de maîtrise ! Nous sommes le leader en la matière. ”

### Nouvelle revue !

Comme vous le constaterez en lisant ce numéro, nous avons modernisé «le visuel» de votre revue PRESENCE 06. Nous avons essayé de le rendre plus moderne, convivial et agréable à lire.

N'hésitez pas à nous faire connaître votre avis sur cette nouvelle présentation.

# Représentativité

Interview de Gilles Lécuelle, Secrétaire National

Secrétaire national en charge du dialogue social, de la restructuration des branches et de la représentativité, Gilles Lécuelle décrypte les résultats de la nouvelle mesure d'audience syndicale et rappelle combien la CFE-CGC répond aux aspirations des salariés de l'encadrement dans les entreprises.

## Comment accueillez-vous les résultats de la nouvelle mesure d'audience de la représentativité syndicale dévoilés le 30 mars dernier ?

La mesure d'audience s'apparente à un examen au long cours. Avec 19,39 % des voix dans son champ catégoriel de l'encadrement - soit une progression de près de 7 % par rapport à 2013 - et un score de 12,27 % tous collèges confondus (contre 10,78 % en 2013), la plus forte progression des organisations syndicales, la CFE-CGC valide ses diplômes catégoriel et généraliste avec deux mentions très bien ! Ces excellents scores confirment la montée en puissance régulière de la CFE-CGC sur tous les terrains : chambres d'agriculture, TPE, PME et grandes entreprises. En tant que secrétaire national confédéral, je tiens à féliciter toutes les forces vives de la CFE-CGC, en premier lieu nos militants. Ces résultats sont le fruit du travail de tous : délégués syndicaux, sections d'entreprise, fédérations, unions territoriales, adhérents et salariés confédéraux.

**"La CFE-CGC est la porte-parole de l'encadrement pour répondre concrètement aux problèmes, sans idéologie ni dogmatisme"**

## Comment expliquer cette progression structurelle continue de la CFE-CGC ?

La CFE-CGC est la porte-parole des salariés de l'encadrement pour répondre concrètement à leurs attentes et à leurs problèmes, sans idéologie ni dogmatisme. Notre positionnement - entre les syndicats réformistes prêts à tout accepter, et les syndicats purs contestataires - répond aux aspirations des salariés dans les entreprises. La CFE-CGC est identifiée comme un partenaire social indépendant, responsable et

exigeant, qui milite au quotidien pour un dialogue social constructif. C'est aussi parce que les populations de l'encadrement sont trop souvent maltraitées (suppressions d'emploi, PSE, perte de pouvoir, budgets imposés par les directions etc.) et que leurs métiers ont été complètement bouleversés ces dernières années que les techniciens, les agents de maîtrise, les ingénieurs et les cadres ressentent de plus en plus le besoin d'être protégés et défendus. Par ses valeurs et ses propositions, la CFE-CGC incarne ce collectif et répond à ces aspirations.

**Dans un passé récent, de vifs débats ont agité la CFE-CGC pour savoir si l'organisation devait rester catégorielle ou devenir généraliste. A la lumière, entre autres, de ces nouveaux résultats, le sujet est-il définitivement tranché ?**

Personne n'a de boule de cristal en la matière... De mon point de vue et pour une large majorité de nos adhérents et militants de terrain, la valeur ajoutée de la CFE-CGC, c'est véritablement d'être catégorielle et de défendre spécifiquement les salariés de l'encadrement. Nous sommes la seule organisation qui incarne ce syndicalisme spécifique et qui agit concrètement au quotidien pour faire en sorte que l'encadrement ne soit pas le grand oublié ou négligé des négociations. Sans cet indispensable marqueur catégoriel, la CFE-CGC perdrait beaucoup. La stratégie fonctionne très bien puisque, répétons-le, le seul syndicat catégoriel est celui qui progresse le plus dans les urnes !

**"Toutes les structures de la CFE-CGC sont associées pour assurer sur le long terme la représentativité de l'organisation"**

Au-delà de cette mesure d'audience 2017, la CFE-CGC a fait de la représentativité une priorité absolue. Le développement et la représentativité (nationale, par branche, par secteur et

interprofessionnelle) sont des priorités incontournables pour la CFE-CGC. Il s'agit d'allouer les moyens et ressources nécessaires en fonction des besoins des sections syndicales à développer ou à créer quand elles n'existent pas. Il convient également d'analyser les branches dans lesquelles notre organisation est plus fragile et pour lesquelles notre potentiel de développement est le plus important. Rappelons notamment qu'en soumettant l'obtention de la représentativité à l'atteinte du seuil des 8 % dans le commerce, la construction, l'industrie et les services, la loi rend désormais interdépendants ces quatre grands secteurs.

« La CFE-CGC confirme sa montée en puissance et progresse sur tous les terrains ! »

**Pour coordonner l'ensemble de ces actions, une instance spécifique a été mise en place ces derniers mois par la confédération. Quid de sa composition et des objectifs assignés ?**

Cette instance est chargée d'identifier les actions prioritaires à mener pour assurer sur le long terme la représentativité de la CFE-CGC, c'est-à-dire notre capacité à négocier et à signer des accords. Toutes les structures de l'organisation sont associées : la confédération, les fédérations et les unions territoriales. Ce travail collaboratif doit permettre de partager les bonnes pratiques, de déployer des synergies et de mettre en place tous les outils nécessaires au développement, sans oublier l'indispensable formation des militants et le renouvellement générationnel. L'instance est notamment chargée d'analyser les résultats électoraux par branche et de proposer toutes les actions adéquates à mener. D'ores et déjà, l'exploitation des résultats dans le logiciel MARS nous permet d'identifier les secteurs les plus porteurs en termes d'audience. Nous devons collectivement être vigilants et proactifs pour préserver ou conquérir notre représentativité !

# De la réflexion naît l'action

Alain Clavel-Morrot, Vice-Président

C'est maintenant un rituel quasi immuable, la DIRECCTE UT06 invite en début d'année les partenaires sociaux à venir débattre de son action passée et des axes qu'elle compte développer au cours de l'année à venir. Nous ne pouvons que nous réjouir d'une telle initiative tant le dialogue et l'écoute sont à la base d'une bonne compréhension entre les protagonistes d'une vie au travail saine et équilibrée dans tous les sens du terme.

C'est de ce fait l'occasion pour la CFE-CGC du département de présenter et défendre les valeurs de notre Confédération. Cela est de bon augure quand nous savons que notre vision sociétale actuelle est à réinventer.

Allant de frustrations en frustrations et de déceptions en déceptions depuis tant d'années, il est réconfortant pour les syndicalistes que nous sommes de pouvoir au moins exposer nos interrogations puis débattre de nos questionnements à la lumière des informations que nous apportent les services de l'Etat.

De ces débats d'idées, de ces indispensables confrontations ne peuvent que surgir les propositions constructives qui nous permettront de jeter les bases de la société de demain que nous devons construire.

Nous sommes en face d'une mutation profonde des modes de production avec en corollaire une évolution des formes d'emploi. Il nous faut donc accompagner cette métamorphose drastique de manière à ce que certains ne soient pas enclins à nous imposer leurs seules vues en la matière. Les évolutions législatives du dialogue social touchant les Institutions Représentatives du Personnel (IRP), la négociation collective et la représentation des salariés des TPE nous amènent à repenser notre approche au sein des entreprises.

Le travail dominical qui se développe remet en question le concept du repos

hebdomadaire, le télétravail et la «dématérialisation» du labeur qui sont à prendre avec circonspection et qui sont autant de sujets que nous ne devons pas prendre à la légère tant ils sont sources de perte de repères, de mal être et de bien de nos maux actuels au travail. La valeur travail ne doit pas s'évaporer au fil du temps avec cette dématérialisation sauvage qui ne peut, si nous n'y prenons garde, que laisser place à ce libéralisme débridé que prônent tant nos chefs d'entreprise. Ce serait de fait la fin du contrat social de demain que nous devons arriver à mettre en place.

Dans ce contexte nouveau à coup sûr générateur de remise en question l'UT06 de la DIRECCTE s'est vu dotée en matière de santé au travail de nouveaux moyens d'action s'appuyant entre autres sur le lancement, courant 2016, du nouveau « Plan Régional Santé au Travail ». Si cet axe est prioritaire pour l'inspection du travail, il l'est encore plus pour nous lorsqu'on dénombre 30 accidents du travail graves ou mortels dans le 06 l'an passé. Tous ces arrêts de travail ont fait l'objet d'une enquête officielle, 11 PV étant finalisés ou en cours aujourd'hui. Le BTP, les activités agricoles, la prévention des risques d'exposition à l'amiante sur les chantiers sont à ce jour dans les priorités des actions à mener en matière de santé et sécurité au travail.

Le mal être au travail reste bien entendu encore et toujours au cœur de nos préoccupations avec les Matinales RPS qui, tout en changeant légèrement de formule, vont être au premier plan de la lutte contre ce véritable fléau.

Bien d'autres actions de l'inspection du travail auxquelles nous nous associons au jour le jour concernent l'effectivité du droit en maintenant le service des renseignements en droit du travail et notamment en matière de ruptures conventionnelles. L'appui au



dialogue social dans le département est une priorité pour la DIRECCTE 06: nous y souscrivons.

Enfin, la lutte contre le travail illégal et contre les fraudes aux PSI (Prestations de Service Internationale) sera poursuivie. Nous y souscrivons également. Ces fraudes sont un cancer qui mange petit à petit le tissu social et ne font qu'amplifier la fragilité des entreprises et des salariés officiellement déclarés. Sur plus de 100 PV réalisés par la DIRECCTE UT06 vis-à-vis de manquements divers et variés aux règlements en vigueur en matière de droit du travail, plus de 90 concernaient le travail illégal...

Toutes ces réflexions, toutes ces taches font partie intégrante de notre mission et nous amènent donc à cultiver nos contacts tant avec la DIRECCTE UT06 qu'avec les chambres patronales du département. Il nous semble primordial en effet d'entretenir le plus possible un climat de confiance entre toutes les parties prenantes de notre domaine d'action afin de pouvoir faire entendre notre voix. De ces nombreuses rencontres doit ressortir un raisonnement global intelligent qui ne pourra qu'être positif vis-à-vis des actions à mener afin de pouvoir faire vivre la société de demain que nous espérons tant il est vrai que :

**« L'ENTREPRISE DE L'AVENIR EST CELLE OÙ L'ESPOIR DEMEURE ! »**

# Réunion d'information

Roméo Battoïa, référent Santé au travail UD 06

L'Union Départementale CFE-CGC des Alpes Maritimes accueillait les 7 février et 7 mars dernier, Cyril Leboucher du Cabinet SECAFI pour deux demi-journées de formation consacrées aux retombées des Lois El Khomri, Rebsamen et Macron qui modifient en profondeur la négociation collective et la représentation du personnel.

En effet, c'est avec un calendrier exigeant et un rythme soutenu que se sont succédées des lois majeures pour les salariés et leurs représentants :

- Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, Loi Macron du 6 août 2015
- Loi relative au dialogue social et à l'emploi, Loi Rebsamen 17 août 2015
- Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, Loi El Khomri du 8 août 2016

Avec un contenu des plus denses, ces rencontres ont permis à une vingtaine de participants de partager de nombreux temps d'échanges sur les transformations apportées par les nouvelles dispositions sur :

- La négociation en entreprise et les impacts sur les CE, CCE, CHSCT, le mardi 7 février
- Les Réformes du Code du Travail, du licenciement économique, de la Médecine du Travail le 7 mars

L'inversion de la hiérarchie des normes et du principe de faveur qui constitue le cœur du dispositif de la loi et l'accord d'entreprise n'ont pas manqué de susciter de nombreuses réactions des participants.

Désormais, l'accord majoritaire (signé par des organisations syndicales ayant récolté plus de 50% des suffrages exprimés) prévaut. Sauf dans 6 domaines bien précis : les salaires minima, les classifications, les garanties collectives complémentaires, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, la pénibilité, l'égalité professionnelle, pour lesquels il ne pourra y avoir de dérogation à l'accord de branche. Cependant, à défaut d'accord majoritaire, une ou plusieurs organisations syndicales signataires totalisant plus de 30%, pourra dans un délai d'un mois, demander l'organisation d'un référendum auprès des salariés, avec la faculté de prévoir avec l'employeur des mesures sociales moins favorables que ce que prévoient les textes de niveau supérieur comme la convention de branche !

La nouvelle exigence d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances représentatives dans l'entreprise, et le risque d'annulation par le juge, en cas de non-respect de cette mesure, furent également l'objet de nombreux échanges.



réunion du 7 février 2017

L'élection d'élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecterait pas les prescriptions apportées par la « Loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite Loi Rebsamen du 17 août 2015 », fut de ce fait largement évoqué.

Le dispositif légal n'étant pas trivial, la composition des listes des candidats doit comporter une proportion de femmes et d'hommes correspondant à leur ratio dans chaque collège électoral et respecter une alternance de femmes et d'hommes en tête de liste.

Il sera ainsi proposé de faire apparaître des tableaux-guides décrivant pour chaque collège les différentes options offertes pour la présentation des listes de candidats, et de les inscrire dans le protocole d'accord pré-électoral.

Autre volet également abordé, la réforme du licenciement économique instaurée par la loi de sécurisation de l'emploi, dite loi Macron qui donne plus de « flexibilité » aux entreprises, avec :

- un périmètre des critères d'ordre des licenciements qui peut être fixé par document unilatéral sur un périmètre inférieur à celui de l'entreprise.
- des motifs du licenciement économique élargis en cas de nécessité de réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

Enfin, la Réforme de la Médecine du Travail avec la fin de la visite d'embauche obligatoire et systématique, remplacée par une simple Visite d'Information et de Prévention (VIP) organisée après l'embauche, ainsi que la réforme de la procédure d'inaptitude, aura permis de faire un tour d'horizon de ce bouleversement majeur qui ne manquera pas de profondément transformer le mode de fonctionnement et la représentation du personnel dans les entreprises.



réunion du 7 mars 2017

## La nouvelle médecine du travail Il faut passer d'une médecine des travailleurs à

### LE CONTEXTE

La loi El Khomri a fait l'objet de nombreux débats et de nombreuses oppositions, mais peu de personnes ont lu jusqu'au bout cette loi qui, dans un des derniers chapitres, modifie considérablement l'organisation et l'objectif de la médecine du travail.

Les raisons en sont multiples, certaines sont valables tandis que d'autres d'opportunité et enfin d'autres d'affichage voire de manipulation. Nous les détaillerons après avoir examiné ces différentes mesures qui sont maintenant applicables depuis le 1er janvier 2017 puisque le décret d'application est paru à la fin de l'année 2016. Nous verrons ensuite l'attitude à prendre au niveau CFE-CGC.

### LES MODIFICATIONS DE CETTE LOI

Les principales modifications immédiatement visibles sont l'espace des visites médicales et leurs délégations à d'autres acteurs de santé. Les premières écritures de cette loi prévoyaient que les salariés nouvellement embauchés seraient réunis collectivement pour recevoir de la part d'un technicien quelques informations sur les risques de leur métier afin de remplacer la visite d'embauche.

L'action de la CFE-CGC a obtenu que soit maintenu ce premier contact individuellement et réalisé par un professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire (c'est à dire un interne, un médecin pas encore spécialisé en médecine du travail, ou une infirmière) ceci sous la coordination et le contrôle du médecin du travail.

Régulièrement une surveillance médicale est installée, elle se décline en plusieurs versions suivant le poste occupé par l'intéressé et la déclaration de l'employeur.

La plupart des salariés seront régulièrement vus avec une fréquence déterminée par le médecin du travail pouvant aller jusqu'à un intervalle de cinq années, cet intervalle sera déterminé par l'état de la personne et/ou son poste.

Ces visites pourront être réalisées par une infirmière, un interne ou un médecin pas encore reconnu médecin du travail ou par le médecin du travail et sous son contrôle.

Ces visites s'accompagneront d'une attestation de visite et d'une fiche d'aptitude.

Les visites de reprise, de pré reprise et spontanées sont maintenues.

Les examens complémentaires sont maintenus.

L'aptitude a quasiment disparu sauf pour les postes dits à risque c'est-à-dire : les postes exposant à l'amiante, le plomb, le risque hyperbare, le risque biologique groupe 3&4, le risque des cancérigènes, mutagènes et perturbateurs endocriniens, les rayonnements ionisants, le montage des échafaudages.

Auxquels il faut ajouter les postes nécessitant une autorisation comme les postes avec CACES (conducteurs d'engins par exemple) ou les postes d'électricien (habilitation).

A cette liste l'employeur peut rajouter des postes de travail pour lesquels il estime après avis du médecin du travail et des délégués qu'il faut les intégrer dans cette surveillance avec aptitude.

Cette modification concernant l'activité médicale est la partie émergée de l'iceberg, celle qui vient à l'esprit de tout le monde, cependant l'activité du médecin du travail et de l'équipe qu'il anime et coordonne a pour objectif un



champ beaucoup plus vaste et qui est largement sous utilisé en particulier concernant les problématiques des conditions de travail du tertiaire et de l'encadrement.

C'est un champ d'investissement en particulier pour les délégués syndicaux jugeons en :

Art. R. 4623-1. - Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. Dans le champ de ses missions :

1° Il participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs, notamment par :

- a) L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- b) L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;
- c) La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;
- d) L'amélioration de l'hygiène générale de l'établissement et l'hygiène dans

# travail n'a plus rien à voir ne médecine du travail au profit des travailleurs

les services de restauration ;

e) La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;

f) La construction ou les aménagements nouveaux ;<sup>[2]</sup>

g) Les modifications apportées aux équipements ;<sup>[2]</sup>

h) La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit ;

i) L'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise .

2° Il conseille l'employeur, notamment en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu de travail, réalisées, conformément à sa mission définie à l'article L. 4622-3, au service de la prévention et du maintien dans l'emploi des travailleurs, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne ;

3° Il décide du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, qui a une vocation exclusivement préventive et qu'il réalise avec les personnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1, qui exercent dans le cadre de protocoles et sous son autorité ;

4° Il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité.

« Dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire et, le cas échéant, le service social du travail, se coordonnent avec le ser-

vice social du travail de l'entreprise ».

Comme on peut le constater la mission du médecin du travail et de son équipe est beaucoup plus vaste qu'un simple dépistage médical ! L'expérience montre qu'un délégué qui travaille avec un médecin du travail en bonne intelligence potentialise son action.

Ainsi, on est passé d'un exercice solitaire à un exercice en équipe sous la coordination du médecin du travail avec des professionnels de toute spécialité afin d'affiner la connaissance des situations de travail et de rendre plus efficaces les recommandations.



Cependant cette nouvelle écriture peut se lire comme précédemment ou être l'occasion d'une prise de pouvoir des directions patronales des services sous prétexte d'équipe pluridisciplinaire qui ne soit plus autour du médecin mais autour du directeur.

Le risque étant que celui ci qui dispose du pouvoir réglementaire et de la capacité financière oriente l'action plus en faveur d'une vision patronale que d'une vision protectrice des salariés !

Ce qui est d'autant plus facile que les membres de l'équipe pluridisciplinaire

n'ont pas la même protection légale que le médecin du travail et sont donc plus dépendants de la direction de fait.

## CONCLUSION

Le risque étant le dysfonctionnement de l'ensemble car les visions directoriales et médicales peuvent se retrouver en opposition avec à la clef le fait que, pour le juge, le médecin étant le plus sachant et le plus indépendant lui apparaîtra responsable du dysfonctionnement sauf si des écrits ont été réalisés.

Dès lors la conduite à tenir des représentants de la Confédération est claire : elle est de s'intéresser au fonctionnement du service au travers du conseil d'administration et de la commission de contrôle où ils siègent en ne s'arrêtant pas au seul rapport du directeur.

Dès lors il est important qu'ils suivent les formations organisées par la Confédération sur le sujet et ne se limitent pas aux formations organisées par les directions patronales.

Pour tout un chacun qui bénéficie ou devrait bénéficier des prestations de ces services, il paraît important de faire remonter à l'Union départementale leurs appréciations sur le fonctionnement afin que ces avis puissent renforcer les représentants nommés dans le service et que ces avis soient remontés au niveau national par l'UD afin qu'ils servent d'argumentation dans les rencontres nationales avec les représentants de l'Etat et les représentants des employeurs.

Docteur Bernard SALENGRO  
Expert confédéral santé au travail

# L'Après «14 juillet» pour l'hôtellerie à Nice

Murielle Chaudoin, Déléguée syndicale

L'année 2016 avait pourtant bien commencé, l'hôtellerie se portait bien. Les touristes de plus en plus nombreux affluaient. Les perspectives et les attentes étaient fortement prometteuses... N'oublions pas que la Côte d'Azur avec près de 4,5 millions de visiteurs est la première destination touristique de la France.

Et puis, hélas, il eut cet horrible 14 juillet. Alors que tout un chacun célébrait la fête nationale, et profitait de la douceur vespérale sans penser à rien d'autre qu'à l'instant présent, la terreur avait décidé de s'inviter et de frapper indistinctement notre belle cité azurée. Nice se retrouva plongée dans l'angoisse et l'horreur. Chacun se souviendra de la fascination née de l'incompréhension avec laquelle nous étions rivés à nos écrans...

Rapidement et dès le lendemain, les professionnels du secteur eurent à gérer de nombreux appels individuels de clients désirant se désister et les voyagistes professionnels ont très vite pris l'initiative de proposer à leurs clients ayant effectué des réservations sur Nice, de les annuler. Et, malgré la perte considérable que cela allait engendrer, les hôteliers niçois, conscient de la peur que ces tragiques événements avait créée, décidèrent d'endosser les annulations sans frais jusqu'au 31 juillet... pensant ainsi pouvoir reprendre une activité, même réduite, pour le mois d'août.

Le CRIT Côte d'Azur, annonçait dès la fin d'août, les premiers chiffres estimés de l'impact de l'attentat de Nice sur le tourisme estimant à 10%

la baisse de la fréquentation estivale et de 20 à 25% celle des chiffres d'affaire des hôtels. Malheureusement la prise d'otage du 26 juillet à Rouvray et l'horreur absolue qui en avait découlé n'avait pu que surenchérir la panique internationale alimentant la crainte des touristes.

Notre région, dont l'attrait n'est plus à démontrer, se trouvait alors délaissée. Les clientèles moyennes-orientales, américaines et asiatiques ont fait faux bond en raison de la menace terroriste. L'activité touristique côtière se retrouvait en berne... ce drame s'inscrivant de plus dans le contexte d'une destination France déjà fragilisée par ailleurs.

Les conséquences économiques de ces actes criminels auront impacté non seulement les activités estivales mais marqueront de leur sceau aussi le reste de l'année. Observons que l'impact des baisses avait été inférieur à la suite des attentats de Paris en 1995 et du 11 septembre 2001.

« Le Président du syndicat des hôteliers Nice Côte d'Azur évoquait de nombreuses annulations et considérait que la saison d'été et celle d'hiver seraient impactées avec des conséquences sur l'emploi ».

Cette prédiction s'avéra malheureusement juste.

L'ensemble des acteurs de la Côte d'Azur, le Département des Alpes-Maritimes, la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, la CCI Nice Côte d'Azur, la profession hôtelière, a

très vite enclenché une démarche volontariste de relance des activités touristiques. Il convient de ne pas oublier l'importance de ce secteur qui est le poumon économique de notre région.

Les hôtels les plus impactés se verraient obligés de baisser leurs tarifs de 20 à 50 % et useront de tous les subterfuges pour capter la clientèle. D'autres maintiendront leur position tarifaire et subiront la perte de chiffre d'affaire par l'effondrement du taux d'occupation. Les hôteliers ne savaient plus où donner de la tête.

Les rabais conséquents des grands hôtels de luxe à valeur vertueuse auront malheureusement un impact sur les 3 et 4 étoiles, en aspirant tout ou partie leur clientèle habituelle. L'année finira mal...

Au-delà de ça, le Département et la ville de Nice mettront en place une aide financière pour les professionnels du tourisme touchés par l'impact de la situation. Toute cette démarche ayant pour but de revenir sur la trajectoire de croissance après le choc subi.

Ainsi donc, pour soutenir le secteur en crise, la ville de Nice créera un fonds d'urgence d'un peu plus de 600 000 euros, destinés aux établissements de la Prom qui ont accueilli des victimes le soir de l'attentat. De plus pour tenir compte de la perte de chiffre d'affaire sur la saison estivale, un fonds spécial de deux millions d'euros sera créé. Le seuil de perte fixé était de 20 % par rapport à l'année précédente.



La Région, quant à elle, instaurera un fonds de garantie, soutenu pour moitié par la Banque publique d'investissement (BPI France), avec lequel elle s'engage à garantir à hauteur de 70 % tous les prêts bancaires contractés par les entreprises impactées.

Très rapidement, l'Etat va mettre en place une journée de commémoration pour toutes les victimes de l'attentat et l'on demandera à tous les hôteliers d'y participer en offrant l'hébergement et le couvert pour tous les intervenants.

L'Etat mettra aussi en activité un dispositif d'accompagnement des établissements impactés afin de simplifier, d'accélérer et de personnaliser la procédure.

Cette mobilisation des services de l'Etat se fera par l'intermédiaire de la DIRECCTE.

Plusieurs critères d'acceptation seront applicables : géographiques, quantitatifs. Cependant, il s'avérera que seuls les plus directement impactés seront concernés.

Ces critères excessivement stricts feront l'objet de maintes réunions et maintes protestations. Car en effet comment ne pas voir que la totalité de la commune de Nice a été touchée économiquement ? Le principe de l'éloignement à la zone tragique sera remis en question par un élargissement de la zone géographique.

Ce qui sera tant mieux pour certains, mais le critère du seuil du nombre de personnes travaillant dans les hôtels restera intangible.

Ainsi donc, la profession se pose les questions suivantes :

- Comment l'administration peut-elle justifier le seuil de 20 employés maximum, pour ouvrir les droits à ces aides ?
- Qu'est-ce qui justifie de dire qu'à partir de 21 employés, ces attentats n'auront eu aucun impact ; car au-delà de 20 employés aucune entreprise ne peut bénéficier de cette aide.
- Pourquoi cette limite ?
- Une entreprise employant plus de 20 employés n'a-t-elle pas autant, ou

plus, souffert de l'impact du terrorisme ? La baisse de leur chiffre d'affaire n'est-elle pas aussi marquante ?

Ce critère arbitraire, sera appliqué tel quel jusqu'à ce jour.

Pour conclure et pour ce qui nous concerne, il est flagrant que la totalité de la profession a été impactée par ces terribles événements. La plupart des hôtels ont enregistré une baisse de chiffre d'affaire pouvant aller jusqu'à 30% au 31 décembre.

La destination Nice a connu une année 2016 difficile. Elle reste cependant un attrait pour de très nombreux touristes. La chute de fréquentation a été forte et certains établissements se sont trouvés sur la corde raide. Des investissements n'ont pas pu se faire et des embauches n'ont pas été réalisées.

Les perspectives pour 2017 sont à ce jour favorables à une reprise des activités. Les professionnels du tourisme sont plus que jamais mobilisés pour assurer aux visiteurs le meilleur des accueils.

## NOUVEAU

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

**Depuis début janvier 2017, 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](mailto:ud06@cfecgc.fr)**

# La Formation Professionnelle

Olivier Ménard, référent Formation Professionnelle UD 06

La Formation Professionnelle est l'une des priorités de la CFE-CGC. Bien qu'elle puisse influencer de manière significative sur la situation économique de notre pays, la formation professionnelle a trop souvent été considérée par les gouvernements successifs comme une variable d'ajustement des politiques de l'emploi. Son rôle ne doit pas se limiter à être un levier pour lutter contre le chômage, elle doit être utilisée comme un outil de développement sur le moyen et le long terme.

La formation professionnelle est un domaine où s'applique activement le paritarisme, qui démarre au niveau des branches avec les commissions paritaires nationales de l'emploi. Les échanges y sont de qualité et équilibrés et permettent souvent de parvenir à un consensus. Par ailleurs la gestion paritaire semble donner de bonnes garanties de contrôle, mais les mesures mises en place nécessitent du temps et de la confiance vis-à-vis des partenaires sociaux, alors qu'elles ont tendance à être régulièrement remises en cause en fonction de l'alternance des gouvernements.

Dans un monde professionnel en constante évolution, la formation professionnelle est indispensable aux entreprises afin de maintenir et d'améliorer leur compétitivité, qui est un gage de réussite et de pérennité dans un contexte de concurrence nationale et internationale de plus en plus tendu.

La formation professionnelle permet aussi de maintenir l'employabilité des salariés et de les faire évoluer au sein de l'entreprise ; elle participe ainsi à la reconnaissance des salariés et permet d'améliorer leur sentiment de bien-être au sein de l'entreprise, ce qui peut contribuer à limiter le turn over. Remplacer un salarié ayant démissionné, ou pour une petite entreprise recruter un salarié qualifié pour faire face aux évolutions technologiques, peut s'avérer beaucoup plus coûteux que de fidéliser ses salariés ou les faire monter en compétence. La formation professionnelle contribue aussi à véhiculer une image attrayante des entreprises auprès des jeunes diplômés et cadres.

Mais trop souvent certaines entreprises adoptent une politique à court-terme vis-à-vis de la formation professionnelle en se focalisant principalement sur les coûts engendrés par les formations - pédagogique, temps non travaillé et éventuels frais de déplacement et de logement - plutôt que sur les apports à moyen et long terme de la formation sur l'entreprise et ses salariés.

*La CFE-CGC est particulièrement concernée par les enjeux de la formation professionnelle, d'autant plus que les moyens financiers à mettre en œuvre pour former les Cadres et les Agents de Maîtrise sont souvent élevés.*

Ce constat s'applique notamment aux entreprises cotées en bourse pour lesquelles le budget formation est devenu une variable d'ajustement financier par rapport aux résultats annuels de l'entreprise, les plans de formation n'étant que partiellement mis en œuvre car souvent gelés avant la fin de l'année afin d'améliorer les bénéfices. De plus les grandes entreprises ont tendance à privilégier l'externalisation ou la délocalisation de certaines de leurs activités plutôt que de chercher à reconverter leurs salariés, reconversion qui implique des coûts de formation importants et aussi l'anticipation des évolutions du marché via une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Ces entreprises privilégient alors clairement leurs actionnaires au détriment de leurs salariés et malheureusement contribuent ainsi à la destruction des emplois en France.

ooo

Au-delà de la contribution individuelle sur la formation professionnelle de nos adhérents élus au sein de leur entreprise, notamment dans le cadre de la négociation collective, notre Union Départementale est impliquée dans plusieurs initiatives au niveau du département et de la région, plus particulièrement dans deux groupes de travail.

Depuis 3 ans, l'Union Départementale 06 de la CFE-CGC participe activement au groupe de travail Sécurisation de Parcours de l'Union Pour l'Entreprise

06 (UPE06). Ce groupe de travail, dirigé par Luigi POMA – Mandataire Emploi Formation de l'UPE06 - a notamment pour rôle d'accompagner les entreprises dans leurs besoins en recrutement via les dispositifs et les ressources permettant de mobiliser les demandeurs d'emploi et de les professionnaliser.

Le groupe de travail Sécurisation de Parcours rassemble :

- 16 Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) et Organismes Paritaires Agréés au titre du Congé Individuel de Formation (OPACIF), Pôle Emploi, la DIRECCTE, le Conseil Départemental des Alpes Maritimes

- Des partenaires associés : la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI), l'Université, l'Education Nationale, l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA), le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), le Conseil Régional PACA, l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC), les antennes du Plan Local Pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) et de la Mission Locale, Cap Emploi, l'Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines (ANDRH), la Fédération de la Formation Professionnelle (FFP), la Fédération du Bâtiment et des Travaux Publics (FBTP), ainsi que la CFDT et la CFE-CGC

Les objectifs du groupe de travail qui se réunit tous les trimestres, consistent à :

- Conforter la dynamique départementale des acteurs et opérateurs publics de l'Emploi et la Formation Professionnelle

- Participer à l'animation des actions initiées sur le territoire en partenariat avec l'Etat – le Conseil Départemental des Alpes Maritimes – Pôle Emploi – les OPCA et les OPACIF, les organismes et partenaires associés.

Au-delà de l'éclairage syndical que la CFE-CGC apporte lors des débats durant les réunions trimestrielles, l'Union Départementale contribue activement à certains événements organisés, dont notamment la table ronde sur la Réforme de la Formation Professionnelle organisée en 2014 par l'ANDRH, l'UPE06 et l'APEC, ainsi que la conférence-débat dédiée à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui vient juste de se tenir à Nice le 22 juin 2017 (LA VAE ET LA CERTIFICATION FONT BLOC(S)... DE COMPÉTENCES !).

Cette collaboration, initiée grâce aux relations de longue date entre Alain CLAVEL-MORROT et Luigi POMA, positionne le CFE-CGC comme un véritable partenaire de ce groupe de travail. Cette collaboration est importante car elle contribue notamment à véhiculer au niveau de l'UPE06, de la DIRECCTE et de Pôle Emploi l'image positive et constructive de la CFE-CGC dans le dialogue social. Seules deux Organisations Syndicales sont associées à ce groupe de travail, la CFE-CGC et la CFDT, la CFDT n'ayant à ce jour pas le même niveau d'implication que le nôtre.

Dans le prolongement de notre contribution au groupe de travail Sécurisation de Parcours, l'Union Départementale participe depuis un peu plus d'un an à un groupe de travail initié par Pôle Emploi et dédié à la filière du numérique.

La finalité de ce groupe de travail est similaire à celle du groupe de travail Sécurisation de Parcours, mais cible les entreprises de la filière numérique, à savoir 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 de travail Filière Numérique se réunit tous les trimestres dans les locaux de la Direction Territoriale de Pôle Emploi et rassemble des représentants de Pôle Emploi, de l'UPE 06, de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé FAFIEC, de la Commission Emploi Formation de la Telecom Valley, ainsi que de Sophia Club Entreprises, Team Côte d'Azur, French Tech Côte d'Azur, et eDRH Côte d'Azur.

Bien que notre contribution à ce grou-

pe de travail soit plus orientée sur notre expertise professionnelle en recrutement et en formation dans la filière numérique que sur les aspects syndicaux, elle est importante car elle contribue à conforter auprès des partenaires institutionnels et du monde de l'entreprise, l'image positive et constructive de la CFE-CGC. Nous avons ainsi apporté notre contribution active à la préparation de l'opération de recrutement qui a eu lieu le 28 avril 2016 au Business Pôle de Sophia Antipolis dans le cadre de la manifestation 48H POUR L'EMPLOI de Pôle Emploi.

Il est à noter que l'Union Départementale participe aussi à des instances relatives à la Formation Initiale dans le département et dans la région, puisqu'elle siège au

- Conseil Académique de l'Education Nationale de Nice (CAEN) en présence notamment des autres organisations syndicales représentatives à l'échelle nationale

- Conseil d'Administration de l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) de Nice où la CFE-CGC est la seule organisation syndicale présente

ooo

le, le démarrage du CPF a été plutôt laborieux. Au 28 avril 2017 on comptabilisait 4 457 301 Comptes Personnels de Formation ouverts et 897 652 formations ayant un financement validé.

A l'échelle du département, les certifications engagées dans le cadre du CPF sont principalement relatives aux langues étrangères et à la bureautique.

Cette réforme n'a vraisemblablement pas été suffisamment préparée car mise en place trop tôt. Cependant le CPF monte en puissance depuis pratiquement un an. Dans son mode actuel, les formations éligibles au titre du CPF sont obligatoirement diplômantes ou certifiantes, ce qui constitue un important frein.

Dans son programme électoral, le nouveau Président de la République a émis le souhait de renforcer les droits individuels en basculant progressivement la contribution de 1% de la masse salariale des entreprises vers le CPF (actuellement financé seulement à 0,2%) et d'élargir la liste des formations éligibles. Cette future nouvelle réforme privilégiant l'individualisation de la formation professionnelle ne se fera-t-elle pas au détriment des branches et de l'intérêt collectif ? Les syndicats y seront vigilants car ils restent attachés à la permanence



Pour conclure, reste à savoir quelles orientations seront mises en œuvre en matière de formation professionnelle par le nouveau Président de la République, qui souhaite réformer en profondeur le système actuel, tout en s'appuyant sur le Compte Personnel de Formation (CPF).

Force est de constater que 2 ans après sa mise en œuvre dans le cadre de la réforme de la formation professionnel-

de cadres collectifs pour garantir les droits individuels des salariés.

Toujours est-il que le système de formation professionnelle en France est devenu très complexe à mettre en œuvre, n'est pas toujours adapté aux besoins des entreprises et ne garantit pas suffisamment l'employabilité des salariés en pérennisant leur poste actuel ou en leur permettant d'évoluer vers un autre poste ou un autre métier.

# L'Agenda

## ➤ Mardi 14 février 2017

L. Laubry et A. Clavel-Morrot assistent à la réunion des partenaires sociaux organisée par la Direccte 06

## ➤ Mardi 21 février 2017

L. Laubry et S. Chenu rencontrent Monsieur Leclerc, Préfet des Alpes-Maritimes

## ➤ Mardi 7 mars 2017

Réunion d'information sur les retombées de la loi «Travail» animée par le Cabinet SECAFI à l'UD 06

## ➤ Mercredi 15 mars 2017

Réunion d'information pour les militants du Syndicat Métallurgie animée par le Cabinet Sextant sur les lois Rebsamen et Macron



Stage de formation 2e degré des 20 et 21 mars 2017

## ➤ Lundi 20 et Mardi 21 mars 2017

Stage de formation 2e degré «représentation du personnel dans l'entreprise»

## ➤ Mardi 21 mars 2017

D. Clerico représente l'UD 06 à l'Assemblée Générale de la section syndicale CFE-CGC de Thales Alenia Space

## ➤ Jeudi 13 avril 2017

A. Clavel-Morrot et C. Couvreur au Conseil de développement de la CASA à Sophia Antipolis

## ➤ Mardi 2 mai 2017

Stage de formation CHSCT animé par Isabelle Schockaert



Stage de formation CHSCT du 2 mai 2017

## FORMATIONS / RÉUNIONS PRÉVUES AU COURS DES PROCHAINS MOIS À NICE

L'UD des Alpes-Maritimes organise :

Un stage de formation « **CHSCT** » le **19 septembre 2017** qui portera sur « la révolution de la santé au travail et comment se l'approprier en tant que délégué », animé par Bernard Salengro

Un stage de formation « **Le contrat de travail : notions juridiques** » les **26 et 27 octobre 2017**

**INSCRIVEZ VOUS MAINTENANT à [ud06@cfecgc.fr](mailto:ud06@cfecgc.fr)**

