SOMMAIRE

n° 118

Septembre 2017

Editorial
par Laurent Laubry
➪ *page 2*

Réforme du Code du travail
➪ *pages 3 à 5*

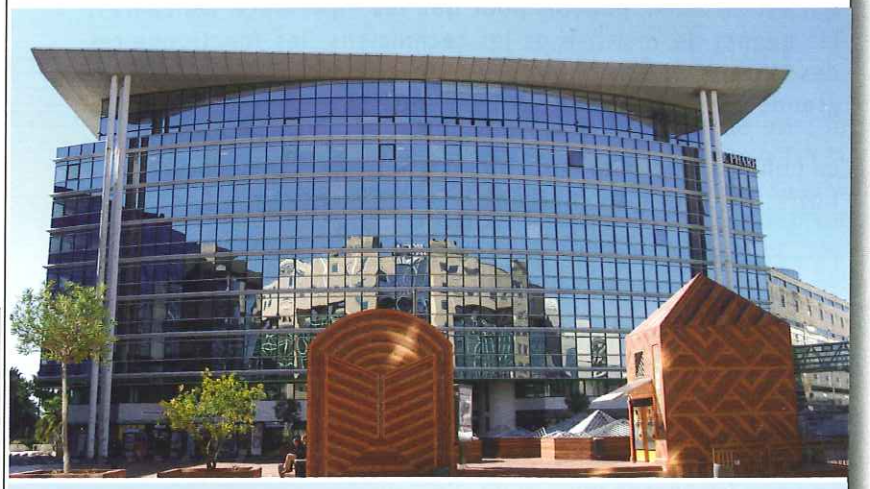
Automne
par Alain Clavel-Morrot
➪ *pages 6 et 7*

Le Contrat de sécurisation professionnelle
par Roméo Battoïa
➪ *pages 8 et 9*

Déjà un an
par Laurent Laubry
➪ *page 10*

Le forum ReSEt
➪ *page 11*

Territoire de demain et Stages de formation
➪ *page 12*



Consultez le site web de l'UD 06
www.cfecgc06.org

photo de couverture : Villefranche 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

L'édito de Laurent Laubry, Président

2017 : l'année du changement... ?

Des échéances importantes se sont déroulées au printemps dernier :
- Représentativité des organisations syndicales dévoilée par l'Etat ;
- Elections présidentielles ;
- Elections législatives.

Et les résultats sont bien entendus connus de toutes et tous ! En termes de représentativité, nous confortons notre position de syndicat incontournable dans le dialogue social. La CFE CGC est l'organisation qui enregistre la plus forte progression.

Près de 400 000 voix de plus, par rapport aux dernières élections. Encore une fois, merci à toutes et tous de votre confiance et de votre fidélité.

Puis sont venues les élections politiques, qui ont bouleversé le visage de l'Etat.

Nouveau Président de la République, nouveau Premier Ministre, nouveau gouvernement, nouveaux députés, nouvelle majorité. Les partis politiques traditionnels ont volé en éclats. A eux de se demander pourquoi...

De tels résultats, notamment aux élections législatives, donnent un blanc-seing à nos nouveaux gouvernants. Cela peut vite devenir dangereux pour les salariés et le dialogue social.

Dès lors, notre rôle, en tant qu'organisation syndicale représentative, constructive et incontournable, est de faire tout ce qui est en notre pouvoir pour que les ingénieurs, les cadres, les agents de maîtrise et les techniciens, les fonctionnaires des trois fonctions publiques, ne soient pas, au final, les grands perdants de ces changements.

> « La CFE-CGC est l'organisation qui enregistre la plus forte progression »

La politique du « oui oui » ou du « non non » n'a jamais été la nôtre, d'autres s'en chargent !

La CFE-CGC continuera à se positionner comme la 3ème voie syndicale, celle du dialogue, de l'ouverture, de la concertation, du progrès et de l'exigence.

Des sujets brûlants et ô combien importants vont occuper nos journées, peut-être même nos nuits.

La CFE-CGC sera là pour jouer pleinement son rôle. Nous vous le devons. Nous le ferons.

Il paraît que nous devons être rassurés, car la France est en marche...

L'examen du projet de loi d'habilitation pour réformer par ordonnances le Code du travail a débuté le 10 juillet à l'Assemblée nationale. Objectif affiché : donner plus de flexibilité aux entreprises. Accord de branche et d'entreprise, contrat de travail, prud'hommes, licenciement, CDI de chantier, instances représentatives du personnel... De nombreux sujets sont sur la table. Décryptage des principales mesures et des positions de la CFE-CGC.

CONTEXTE ET CALENDRIER

Engagée le 9 juin, la concertation avec les partenaires sociaux visant à réformer le Code du travail se déroule sur trois grands thèmes : articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche ; simplification et le renforcement du dialogue social ; sécurisation des relations de travail. L'examen de la loi d'habilitation a débuté le 10 juillet au Parlement. Le gouvernement va ensuite rédiger les ordonnances qui doivent être adoptées en conseil des ministres d'ici au 20 septembre.

Si la CFE-CGC "partage les objectifs de renouer avec le développement économique et la création d'emplois de qualité", elle estime que "d'autres voies qu'une énième réforme du Code du travail doivent être explorées". Partenaire social exigeant, la CFE-CGC joue le jeu de la concertation, fait des propositions et fixe des lignes rouges. Mais déplore "le grand flou" entourant les réelles intentions du gouvernement, faute de texte tangible sur lequel discuter, contrairement à une négociation interprofessionnelle.

LES 12 POINTS CLÉS DE LA RÉFORME

ACCORD DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE

Ce que prévoit le projet de loi : le texte ouvre la possibilité de définir les conditions où un accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche, y compris dans certains domaines réservés à la branche. Jusqu'alors, cette dernière prédomine dans 6 domaines : salaires minimums, classifications, protection sociale complémentaire, formation, égalité professionnelle hommes-femmes et pénibilité.

La position de la CFE-CGC : le projet de loi va plus loin que la loi El Khomri et finit d'imposer l'accord d'entreprise comme norme de référence. Pour la CFE-CGC, l'accord de branche doit impérativement primer sur 3 sujets qui sont autant de lignes rouges absolues : la rémunération (salaires, primes, 13e mois...), les classifications professionnelles dont les cadres, la prévoyance.

CONTRAT DE TRAVAIL

Ce que prévoit le projet de loi : le texte affaiblit le contrat de travail et la capacité de résistance d'un salarié face à un accord collectif d'entreprise moins favorable ou modifiant son contrat de travail. Le projet de loi redéfinit le cadre des motifs de licenciement du salarié sans obligation de reclassement pour l'entreprise.

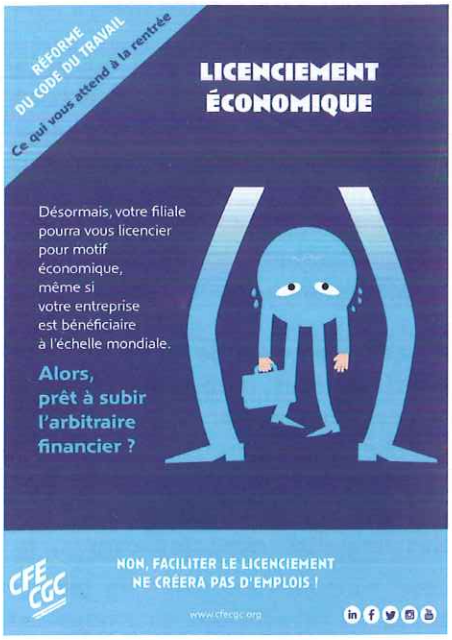
La position de la CFE-CGC : en l'état actuel du droit, la CFE-CGC s'oppose à la démarche du gouvernement. Sauf dans le cas d'un accord de maintien dans l'emploi (AME) avec un impact temporaire sur le contrat de travail assorti de garanties spécifiques.

Travail temporaire et CDI de chantier

Ce que prévoit le projet de loi : adapter par convention ou accord collectif de branche les dispositions sur les CDD et l'intérim : motifs de recours au CDD, durée, succession sur un même poste ou avec le même salarié... Le gouvernement souhaite par ailleurs favoriser l'utilisation du CDI dit de chantier conclu pour la durée d'un chantier par accord de branche.

La position de la CFE-CGC : le CDI actuel doit rester la forme contractuelle privilégiée pour les salariés. Sur le CDI de chantier, la CFE-CGC est contre sa généralisation car, au-delà des appellations marketing, il existe déjà sous une forme très proche avec le CDD à objet défini.

Licenciement économique



Ce que prévoit le projet de loi : modification du périmètre d'appréciation (géographique, sectoriel ?) des difficultés d'un groupe qui souhaite licencier pour motif économique.

La position de la CFE-CGC : la CFE-CGC s'oppose à toute tentative de limitation du pouvoir du juge pour apprécier au cas par cas la réalité des difficultés d'une entreprise (groupe, filiale etc.). La CFE-CGC se prononce contre toute réduction du périmètre d'appréciation des difficultés économiques. Seules des difficultés importantes et durables doivent justifier un licenciement pour motifs économiques et cela dans le but d'assurer la pérennité de l'entreprise.

Prud'hommes

Ce que prévoit le projet de loi : fixation d'un barème obligatoire des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse en fonction notamment de l'ancienneté (sauf dans le cas des licenciements entachés par une faute grave de l'employeur) ; développement du recours à la conciliation prud'homale.

La position de la CFE-CGC : la CFE-CGC s'est toujours fermement opposée au plafonnement des indemnités prud'homales qui remet en cause le fondement du droit du travail et fragilise les salariés. En revanche, la CFE-CGC approuve le développement du recours à la conciliation prud'homale.

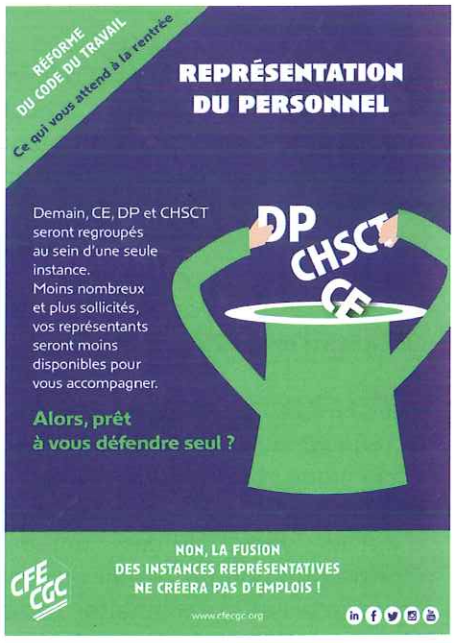
Recours contre les décisions de licenciement

Ce que prévoit le projet de loi : en matière de rupture du contrat de travail, le délai de prescription actuel est de 12 mois. Le texte entend en réduire la durée.

La position de la CFE-CGC : la CFE-CGC reste hostile à cette mesure (déjà demandée et non obtenue par le patronat dans la négociation de l'accord national interprofessionnel de 2013), ne voyant toujours pas en quoi la réduction de délai favoriserait la création d'emploi

Instances représentatives du personnel

Ce que prévoit le projet de loi : fusionner dans toutes les entreprises l'ensemble des IRP (DP /CE /CHSCT) avec la possibilité d'inclure, par accord majoritaire, les délégués syndicaux.



La position de la CFE-CGC : la CFE-CGC s'oppose à une fusion des IRP qui, si elle s'impose, doit maintenir les prérogatives respectives de chacune des instances. La CFE-CGC s'oppose à une fusion qui inclurait le délégué syndical au sein d'une instance unique. Le DS doit rester indépendant avec des moyens propres : c'est non discutable !

Gouvernance d'entreprise

Ce que prévoit le projet de loi : le gouvernement ouvre la voie à un renforcement de la gouvernance d'entreprise permettant aux salariés d'être davantage

partie prenante dans les organes où s'élaborent les stratégies.

La position de la CFE-CGC : la CFE-CGC rappelle l'impérieuse nécessité d'améliorer la gouvernance d'entreprise et milite pour l'entrée significative de représentants de salariés dans les conseils d'administration des entreprises, quelle que soit leur taille.

Accords majoritaires et referendum d'entreprise

Ce que prévoit le projet de loi : faciliter la négociation collective et les conditions de recours à la consultation des salariés pour valider un accord. Le texte modifie les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords.

La position de la CFE-CGC : pour contrôler l'irrémédiable décentralisation de la négociation collective vers l'entreprise, la CFE-CGC prône la généralisation des accords majoritaires à plus de 50 % des suffrages valablement exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives et la suppression de tout recours au referendum. En cas d'absence d'implantation syndicale dans l'entreprise, la CFE-CGC propose l'appui de conseillers (représentants syndicaux et patronaux) issus de la branche.

Télétravail

Ce que prévoit le projet de loi : développer le télétravail le télétravail à distance.

La position de la CFE-CGC : la CFE-CGC veut accompagner le développement du télétravail et mieux encadrer le dispositif de plus en plus plébiscité par les salariés, notamment les cadres. Sa mise en place nécessite un accord collectif spécifique au sein de l'entreprise et doit être ouvert à tout le personnel si le travail le permet et si le salarié est suffisamment autonome.

La CFE-CGC en appelle désormais à l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur le sujet.

Pénibilité

Ce que prévoit le projet de loi : prédéfinir les métiers exposés à la pénibilité au niveau des branches et supprimer les seuils de durée et d'intensité d'exposition.

La position de la CFE-CGC : la CFE-CGC est favorable à la définition par les branches des métiers exposés à la pénibilité.

Surtout, elle souhaite étendre le système de pénibilité à la réparation des conséquences sur la santé de l'exposition à une forte charge mentale.

Prélèvement à la source

Ce que prévoit le projet de loi : décaler d'un an la mise en place du dispositif qui doit théoriquement entrer en vigueur en janvier 2018.

La position de la CFE-CGC : la CFE-CGC est favorable à ce report et réaffirme son opposition de principe au dispositif : risque de fusion avec la CSG, individualisation de l'impôt, confidentialité des informations etc.

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

Automne

Alain Clavel-Morrot, Vice-Président

Il y a l'automne des poètes pour qui les bois sont couronnés d'un reste de verdure et puis il y a l'automne des autres pour qui cela représente la pluie, le vent, les chrysanthèmes...

Et pour nous, syndicalistes, quel va être notre automne ?

On nous parle d'une rentrée chaude où l'ordre nouveau doit se mettre en marche.

Un peu de morale sera la bienvenue nous dit-on. Chiche ! L'entropie actuelle ne permet pas au système de fonctionner au mieux pour nos mentors. La moralisation de notre petit monde va enfin faire sauter les obstacles au développement industriel, économique, social...

Le chaos et les désordres dans lesquels les «empêcheurs de tourner en rond » que nous sommes ont plongé le pays, vont enfin pouvoir s'estomper. La lutte puis la victoire du bien sur le mal nous sont annoncées avec force présentations. La moralisation va amener... la morale dans la vie syndicale qui en a semble-t-il bien besoin. C'est que la moralisation est à la mode, elle a le vent en poupe. Le monde syndical ne saurait y échapper !

Mais avant de parler de moralisation il faut bien nous entendre sur ce qu'est la morale. Nos cours de philo étant maintenant assez éloignés dans le temps nous suivrons simplement Le Petit Larousse qui nous dit que c'est : « L'ensemble de règles de conduite considérées comme bonnes de façon absolue ou découlant d'une certaine conception de la vie ».

Nous adhérons à cette façon de percevoir ce que doit être la conduite de tout un chacun bien que la conception de la vie soit évidemment différente d'un individu ou d'un groupe d'individus à un autre. Ce qui nous amène à penser qu'il va falloir réfléchir également à la moralisation de tout ce qui nous entoure. Notamment sur le fonctionnement et les choix des organisations patronales, organisations qui n'hésitent pas... à nous faire la morale en matière de règles de vie au travail.

Lorsque les stocks Options de nos chers patrons seront plafonnées comme les indemnités prud'homales, nous pourrons dire qu'un grand pas a été fait vers la moralisation du monde du travail...

Comme la vie politique, la vie syndicale et la vie des diverses organisations qui composent notre environnement social, culturel et autre ont besoin de personnel compétent afin de fournir un service de qualité sans lequel l'action syndicale n'aurait pas de sens.

Dans toute démocratie, il est indispensable de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour un fonctionnement optimal des instances qui garantissent de manière permanente l'indispensable dialogue et le débat d'idée sans lesquels il ne saurait y avoir de véritable pacte républicain.

Sur le plan syndical, prendre en charge (de façon totalement bénévole) une responsabilité relève d'un réel esprit d'entreprise au service de toute une communauté. Cela ne se décrète pas, cela part d'une certaine vision de la vie en société où le syndicaliste apportera sa pierre, même modeste, à l'accomplissement d'un travail qui veut encore et toujours tenter d'améliorer l'ordinaire qui nous est servi au jour le jour. Mais cela va demander des ressources qui vont rapidement dépasser le montant de la collecte des adhésions. La nation va de ce fait tacher de faciliter l'accomplissement des missions confiées aux organisations dont le but est de représenter et éventuellement défendre les intérêts des personnes dont elles ont la charge.

Il en est ainsi des organisations patronales, syndicales, politiques, etc.

Il est de bon ton dans certains milieux de fustiger l'action des syndicats de salariés en faisant remarquer à qui veut bien l'entendre et le voir que tout cet argent est dépensé bien trop légèrement pour des gens qui ne pensent qu'à casser l'outil de travail, qu'à fomenter des troubles, qu'à ne rien faire ou presque...

Trop peu de syndiqués en France (11% des salariés contre 17% en Allemagne, 37% en Italie, 55% en Belgique, 70% en Finlande) devrait nous amener à ne plus aider ni écouter ces gens qui finalement ne représentent qu'eux même...

Voire... On oublie un peu trop facilement que le nombre de salariés encartés ne représente qu'une partie de l'audience des syndicats au sein des entreprises. Le taux de participation aux élections professionnelles en interne est autrement plus significatif. Avec un taux de 43% de participation à peu près identique à celui que nos hommes politiques ont recueilli au deuxième tour des dernières élections législatives, nous avons un tout autre angle de vue de l'intérêt que portent les salariés sur leurs représentants. Représentants qui eux n'ont pas l'outrecuidance de vouloir diriger le pays, mais qui souhaitent seulement faire reconnaître et défendre un juste équilibre entre travail et reconnaissance de ce travail.

Il faut rappeler par ailleurs qu'il n'est pas nécessaire en France d'être syndiqué pour pouvoir profiter des avancées sociales obtenues par les grandes centrales. Cela n'est absolument pas le cas dans les pays scandinaves où, sans adhésion préalable, il n'y a pas d'indemnisation chômage en cas de perte d'emploi par exemple.

Vouloir moraliser la sphère publique, syndicale, patronale, politique est un vœu respectable mais demande une bonne connaissance des milieux où l'on veut « mettre de l'ordre » ! « Du passé faisons table rase », disait la chanson. Mais il ne nous faut pas oublier que ce passé est la base de notre culture et constitue les fondations stables et pérennes de nos institutions.

Le paritarisme par exemple qui ennuie tant de gens par sa richesse et par la profondeur des débats qu'il provoque est bien mal en point depuis quelque temps déjà et risque de... passer à la trappe sous les coups de butoir d'un patronat fortement appuyé par les pouvoirs publics.

Le temps des discours et des débats est révolu nous dit-on. Seul le boss a raison et nous devons prendre ses ordres comme paroles d'évangile !

« *On doit ce respect au pouvoir absolu de n'examiner rien quand un roi l'a voulu !* » nous disait déjà le grand Corneille.

Les Conseils d'Administration des instances dans lesquelles nous siégeons semblent devenir de simples chambres d'enregistrement et il nous est de plus en plus difficile d'y faire entendre la voix des salariés.

Si le paritarisme n'était pas si souvent battu en brèche, la bonne moralité serait sauvegardée, la base d'une saine démocratie étant simplement de faire en sorte que chacun puisse exprimer son point de vue.

C'est que ce paritarisme, introduit en France en 1946 puis revalorisé en 1967, a fait ses preuves et ne laissait pas jusqu'à présent une infime frange seulement de la nation décider pour le pays dans son entier. Mais depuis 2010 et le rapport Perruchot (rapport finalement jamais publié...) la pression de certains s'accentue...

Nous avons vu 17 réformes successives du Code du Travail ces trente dernières années. Aucune n'ayant eu d'impact sur l'emploi, il va falloir le faire disparaître puisqu'il ne sert à rien (!). Raisonnement simpliste qui permettra de pourrir plus facilement encore la vie des salariés en toute légalité alors qu'il est expressément interdit de pourrir la vie des poissons entre autres...

Tout le mal vient des syndicats et de leurs représentants. Supprimons-les ! En voulant mettre en place des réformes au seul détriment des salariés, le pouvoir oublie tout simplement que l'entreprise n'existe pas sans eux, seule réelle valeur ajoutée en entreprise.

La première de nos responsabilités syndicales lors de la mise en place de cette grande et belle moralisation consistera à affirmer la suprématie de la volonté sur les contraintes revendiquant de ce fait le droit à une utopie responsable.

Notre liberté en la matière ne sera donc pas de subir comme une fatalité l'environnement économique mais au contraire d'être le moteur de son changement.

Voilà encore là une belle occasion de moralisation à mettre en œuvre afin que cette dernière ne soit pas... une marche funèbre.

Encore une fois, il va nous falloir nous mobiliser pour éviter une déroute humaine sans précédent. Ce sera là une belle et bonne occasion de faire respecter tout simplement les bases d'une réelle démocratie.

De ce fait, notre automne ne sera pas l'automne d'une atteinte sans précédent de nos libertés syndicales, ce chant du cygne qu'il faut craindre, mais tout simplement cette attente confiante dans le futur tant il est vrai que

> « l'entreprise de l'avenir est celle où l'espoir demeure »

Le Contrat de Sécuri

L'Unité Territoriale de la DIRECCTE des Alpes-Maritimes a mis en place, le 13 juin dernier, un Comité de pilotage du contrat de sécurisation professionnelle. L'Union Départementale CFE-CGC des Alpes-Maritimes, invitée avec l'ensemble des partenaires sociaux, participait avec grand intérêt à cette réunion.

Rappel du dispositif

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), créé en septembre 2011, est un dispositif d'accompagnement renforcé des salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé dans une entreprise de moins de 1000 salariés ou dans un établissement (quel que soit son effectif) en redressement ou liquidation judiciaire.

Il se présente sous la forme d'un suivi individualisé, mis en place par Pôle Emploi, qui prévoit l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi. L'employeur est tenu de le proposer au salarié, qui peut le refuser.

Il débute par une phase de pré-bilan (un entretien doit être réalisé dans les 8 jours qui suivent la date d'adhésion), d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle. Il en découle des mesures d'accompagnement, qui peuvent notamment comprendre des périodes de formation et de travail en entreprise, adaptées au profil. Le CSP peut permettre d'effectuer des périodes de travail rémunérées en entreprise.

L'employeur remet un document écrit au salarié, qui précise le contenu du CSP, le délai de réflexion dont le salarié dispose, et la date à partir de laquelle son contrat de travail est rompu s'il accepte la proposition.
À défaut de proposition par l'employeur, Pôle Emploi propose le CSP au salarié. Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours, à partir de la remise du document, pour accepter ou refuser la proposition.

Pendant ce délai, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, afin de l'éclairer dans son choix.

Si le salarié accepte de bénéficier d'un CSP, son contrat de travail est rompu d'un commun accord, à la date d'expiration du délai de réflexion. Le salarié perçoit l'indemnité de licenciement (s'il remplit les conditions d'ancienneté), ainsi que toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement économique au terme du préavis. Le salarié ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis (puisque le contrat est rompu dès la fin du délai de réflexion pour accepter le CSP).

L'employeur verse à Pôle emploi l'équivalent de l'indemnité que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du CSP. Toutefois, si ce montant est supérieur à 3 mois de salaire, la fraction de l'indemnité supérieure aux 3 mois de salaire est versée au salarié dès la rupture du contrat de travail.

Le bénéficiaire du CSP a droit au versement de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

La durée du CSP est fixée à 12 mois. Cependant, cette durée peut être allongée des périodes d'activité professionnelle intervenue après la fin du 6e mois du CSP, dans la limite de 3 mois supplémentaires. Le CSP ne peut pas dépasser 15 mois.

Le CSP prend fin avant son terme si son bénéficiaire :

- refuse une action de reclassement et de formation (ou ne s'y présente pas),
- refuse à 2 reprises une offre raisonnable d'emploi,
- fait des déclarations inexactes ou présente de fausses attestations afin de bénéficier indûment du CSP.

En cas de reprise d'un emploi pendant le CSP, celui-ci prend fin. Toutefois, le CSP peut reprendre, pour la durée restant à courir, en cas de rupture du nouveau contrat de travail (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée de plus de 3 mois) pendant la période d'essai.

Si, au terme du CSP, le bénéficiaire est toujours à la recherche d'un emploi, il peut percevoir l'Allocation de Retour à l'Emploi (sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente).

La durée d'indemnisation est réduite du nombre de jours durant lesquels le bénéficiaire du CSP a perçu l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

ation Professionnelle

Roméo Battoia, Référent santé au travail UD 06

Etat des lieux du dispositif dans les Alpes-Maritimes

Après un rappel du contexte économique et du marché du travail sur le département des Alpes-Maritimes, qui connaît une légère embellie économique depuis l'année 2016 et se poursuit au 1er semestre 2017, on constate une reprise des créations d'emploi, une reprise des recrutements en CDI, une réduction des impayés au niveau des entreprises, une stabilisation de la demande d'emploi et une accalmie au niveau des procédures de licenciements économiques collectifs visant plus de 10 salariés.

Cependant les licenciements économiques de petit volume (<5 salariés) restent nombreux.

Sur le plan de l'évolution réglementaire, suite à un processus d'évaluation qui a confirmé l'effet levier pour un retour facilité vers l'emploi pérenne, le dispositif a fait l'objet d'une prolongation jusqu'au 30 juin 2018 (avenant de prolongation signé le 17/11/2016 par les partenaires sociaux).

Le principe d'un pilotage national, décliné au niveau régional et départemental du dispositif a été à nouveau reconfirmé pour l'année 2017.

L'examen des dernières données statistiques disponibles en date du 31 mars 2017 dans les Alpes- Maritimes font ressortir les éléments clés suivants :

- une tendance à la diminution du nombre des entrées dans le dispositif CSP, compte tenu par ailleurs d'une diminution enregistrée des procédures de licenciement économique sur les 6 derniers mois,
- la file active accompagnée s'élève au 31/03/2017 à 1627 bénéficiaires, (stable par rapport à décembre 2016, mais en baisse de 11% rapport aux données analysées de septembre 2016),
- cette file active est constituée de 51,26 % d'hommes et de 48,74 % de femmes.
- la catégorie socio-professionnelle des employés qualifiés est prédominante.
- les niveaux de qualification concernent prioritairement les niveaux V (CAP) et IV (Bac), avec une tendance à la hausse des niveaux III (DUT, Master).
- d'un point de vue sectoriel, 3 secteurs d'activité prédominants sont à l'origine des bénéficiaires du CSP : Commerce (31%), Construction/Btp (21%), activités spécialisées du type informatique (15%).

Dans la majorité des cas, il s'agit de formations courtes de spécialisation, d'actualisation des savoirs techniques afin d'activer le reclassement ou la reconversion.

Les formations de courte durée représentent 84,4 % des formations suivies et les formations qualifiante ou diplômante de + de 6 mois sont de 15,6 %.

La durée moyenne des parcours CSP dans les Alpes-Maritimes s'établit à 10 mois (analogue au niveau national et régional).

Au niveau des résultats de placement au terme du CSP :

- un taux de sorties vers l'emploi durable qui s'établit à 25,9 % (25,6 % en décembre 2016, 25,1 % en janvier 2016, soit + 0,8 % sur 1 an)
- 2 449 sorties vers l'emploi durable depuis le début du dispositif dont 60 % via la signature d'un CDI et 14 % pour création d'entreprise.
- 69 % des emplois durable sont liés à des reconversions professionnelles, 31 % à des reclassements.

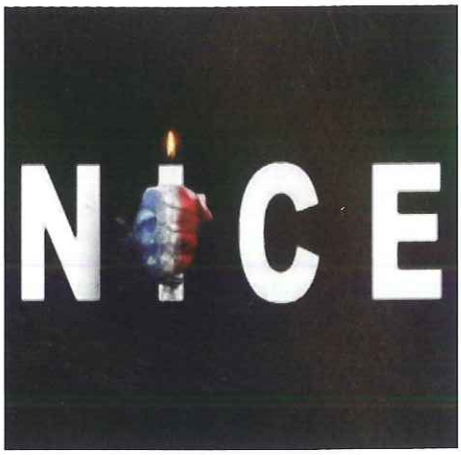
D'un point de vue départemental, le niveau des sorties positives vers l'emploi durable connaît une légère amélioration depuis 1 an (+0,8%) compte tenu d'une reprise de l'activité économique au niveau des secteurs d'emplois clés (BTP, commerce, services). Ce sont d'ailleurs ces 3 secteurs d'activité qui sont à l'origine des licenciements collectifs.

Pour le 1er semestre 2017, la présence au niveau des Alpes-Maritimes de plus d'une quinzaine de forums ou de manifestations pour l'emploi (avec présence de recruteurs, et d'organismes de formation) a permis de renforcer les parcours CSP engagés (volet accès à une formation) et par ailleurs activer les sorties vers l'emploi .

L'Union Départementale CFE-CGC des Alpes-Maritimes reste très impliquée sur cette problématique de l'emploi, afin de faciliter un retour vers l'emploi pérenne.

Déjà un an...

Laurent Laubry, Président



14 juillet 2016, la barbarie et l'horreur les plus absolues ont frappé notre belle cité Niçoise...

Trop de morts... 86

Trop de blessés « physiques »... 434

Trop de blessés « psychologiques »... Plusieurs milliers

Beaucoup de ces blessés garderont malheureusement des séquelles à vie.

Une journée commémorative a été organisée le 14 juillet dernier, car personne ne peut et ne doit oublier.

Des mises à l'honneur ont eu lieu ce même jour, et cela était indispensable.

L'Etat se devait d'honorer ses morts, ses blessés, mais aussi ses héros !

En effet, beaucoup ont aidé cette nuit-là, beaucoup, d'initiative, sont revenus travailler pour porter assistance et secours face à cet effroyable drame, beaucoup sont aujourd'hui encore traumatisés par cette nuit cauchemardesque.

Depuis, nos gouvernants ont changé.

Mais le risque terroriste est toujours aussi élevé, et le restera longtemps.

Le ver est dans le fruit, et nous devons garder à l'esprit que le pire est certainement devant nous...

Les pouvoirs publics maintenant en place doivent prendre conscience de la situation.

La sécurité de nos concitoyens Français n'a pas de prix ! leur vie non plus !

Une démocratie est un pays où chacun peut aller et venir librement, sans se demander à quel moment il va être frappé par un attentat.

Il faut donner à TOUS les acteurs de la sécurité les moyens d'éradiquer le terrorisme même si quelques privations de liberté temporaires doivent être appliquées.

> « Il est grand temps de prendre TOUTES les mesures qui s'imposent »

L'Etat est le garant de notre sécurité. Cette mission régalienne doit être assurée avec tous les moyens nécessaires.

N'oublions pas non plus qu'indirectement, nous sommes toutes et tous acteur dans ce combat...

Le Forum ReSEt - Redonnons du Sens Ensemble

Le 22 juin dernier, l'Union Départementale des Alpes-Maritimes était présente à Marseille pour le forum RESET, dont l'objectif était de sensibiliser le public et les entreprises à un double enjeu économique et écologique : Prospérer en préservant les ressources. La RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) rassemble de plus en plus d'acteurs privés et publics qui, conscients de leur responsabilité, ont besoin d'outils.

De nombreux intervenants dans ce forum étaient là pour présenter les moyens qu'ils proposent pour anticiper, sécuriser et assister la prise de décision tout en sensibilisant les acteurs économiques.

La CFE-CGC proposait un stand tenu par François Moreux (Délégué National) et Sébastien Bolle (référent RSE), tous deux engagés dans cette action au sein de notre organisation et nos représentants locaux Dominique Clerico, Secrétaire Général de l'UR Paca, et Murielle Chaudoin de l'UD 06. Ils ont eu beaucoup de plaisir à rencontrer des personnes intéressées par l'action menée par la Confédération dans le cadre d'un dialogue social favorisant le respect de l'écosystème de l'entreprise.

Pour notre organisation, les principaux leviers d'action d'une politique RSE sont les suivants :

- Nous devons en premier lieu montrer que le dialogue social est un facteur de performance en nous appuyant sur le contenu RSE de la Base de Données Unique (BDU), puis susciter la négociation d'Accords Cadres Internationaux (ACI) en mobilisant tant que faire se peut le Comité Européen.

- Dans le cadre de la gouvernance il apparaît nécessaire de redonner du poids au management, d'exploiter le contenu du reporting extra-financier, de favoriser l'ancrage territorial et, pour cela, de promouvoir une gouvernance intégrant les salariés.

- Nous ne devons pas pour autant perdre de vue le développement humain et, pour cela il faudra peser sur les motivations des DRH en insistant sur la qualité de vie au travail et le maintien de l'employabilité qui demandera d'utiliser au maximum le plan de formation.

- Nous arrivons ainsi au respect de l'écosystème de l'entreprise qui devra être une cible pour nos militants. En effet la RSE est favorable au développement commercial mais en développant les achats responsables ce qui implique de notre part une vigilance sur les opérations internationales qui devront, pour s'intégrer dans des actions en faveur de l'environnement, favoriser l'ancrage territorial chaque fois que cela sera possible.

La CFE-CGC est convaincue que :

- la RSE est favorable à la performance économique et financière et que, en conséquence,
- la RSE fait évoluer les directeurs financiers,
- la RSE est favorable au développement commercial.

De plus, toute société qui s'engage dans la voie de la RSE donne cette empreinte à ses salariés qui, par habitude professionnelle, auront acquis cette sensibilisation qui leur fera appliquer ces réflexes dans leur vie privée.

Le Forum RESET vous donne rendez-vous le 10 avril 2018 pour sa 4e é dition !

Territoire de demain

Dans le cadre de l'opération «Territoire de demain», opération voulue par François Hommeril, les militants des Unions Départementales de la région Provence Alpes-Côte d'Azur se sont déplacés à Marseille le 2 juin 2017 afin d'échanger et débattre sur l'actualité économique et sociale : réforme du code du travail, formation professionnelle, assurance chômage, représentativité syndicale,...

François Hommeril et Daniel Petrucci
Séminaire Territoire de demain des 1er et 2 juin 2017

Ce fut également l'occasion pour les exécutifs de la région Provence Alpes Côte d'Azur de faire le tour des problèmes existants et de projeter les bases de la société de demain dans le monde du travail que nous voudrions voir se mettre en place.

L'UD 06 à Marseille le 2 juin 2017

Conférence de presse et plateau de télévision ont pu donner de surcroît un retentissement médiatique non négligeable.

Ce type de rencontre amicale et détendue ne peut être que bénéfique par l'échange et le débat qui s'installent de ce fait entre nous tous.

Cet exercice est sans nul doute à renouveler.

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