SOMMAIRE

n° 121

Juin 2018

Editorial
par Laurent Laubry
➪ *page 2*

La CFE-CGC et la RSE, toujours plus !
par François Moreux, délégué national
➪ *pages 3 et 4*

Je suis handicapé psychique, mais je me soigne
par Alain Clavel Morrot
➪ *pages 5 et 6*

La CAF des Alpes-Maritimes
par Laurence Franceschini
➪ *page 7*

Dossier
le salarié Macron, variable d'ajustement des coûts
par Maître Dominique Cesari
➪ *pages 8 et 9*

La Section Syndicale Mairie de Nice / Métropole NCA
➪ *pages 10 et 11*

Agenda et formations
➪ *page 12*

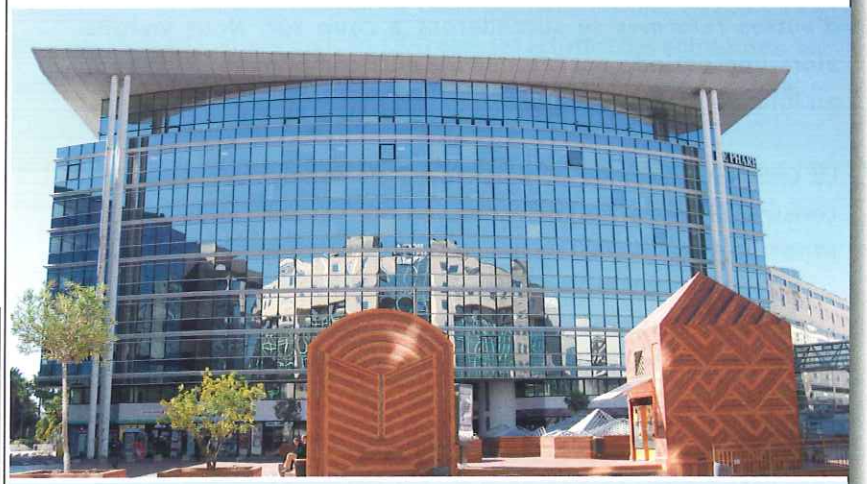


Photo de couverture : Promenade du Paillon
Office du Tourisme et des Congrès de Nice

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

Le Bras de Fer...

Les semaines se suivent et se ressemblent. Nous pourrions employer un titre de film adapté à la situation actuelle : « Qu'est-ce qu'on a fait au bon dieu ? », pour mériter cela...

L'Etat s'est engagé dans un amoncellement de réformes tous azimuts ! De ce fait, les mouvements sociaux s'enchainent, le bras de fer est engagé. Air France, SNCF, les 3 Fonctions Publiques, Retraités et ensuite, à qui le tour ?

La CFE-CGC est bien sûr au cœur de ces débats. Public, Privé, même combat. Nous devons toutes et tous rester mobilisés et motiver ceux qui hésitent encore. Arrêtons d'opposer les genres, en critiquant toujours ce qui se passe chez le voisin du public ou du privé. Nos divisions ou oppositions ne font que renforcer l'hégémonie de l'Etat.

Ce n'est que toutes et tous ensemble que nous pourrons arriver à préserver nos acquis, à améliorer l'existant, à faire céder nos dirigeants qui semblent avoir un gros souci auditif. Une démocratie très dirigée semble s'opérer... où certains pensent avoir la science infuse alors qu'ils ne sont en place que depuis quelques mois.

Les donneurs de leçons sont en action !

Gardons bien à l'esprit que si l'Etat gagne le bras de fer engagé, de part notamment notre manque de mobilisation, d'autres réformes se succéderont à coup sûr. Nous vivrons alors une période sociale encore plus compliquée et ce tout au long de ce quinquennat.

La CFE-CGC participe et participera au débat, avec un esprit constructif, mais toujours une volonté revendicative intacte et forte.

Cet état d'esprit anime toute l'équipe de l'Union Départementale des Alpes-Maritimes, que j'ai la fierté de présider. Nous saurons être à la hauteur de vos attentes et de vos espérances. Mais seuls, nous n'arriverons à rien. Si nous sommes, à Nice, 10 000 dans la rue, au lieu de 2 000, le message envoyé n'est plus du tout le même !

Toutes et tous, ensemble, gardons la tête haute, serrons-nous les coudes, relevons nos manches, soyons solidaires, et avançons pour la défense des intérêts de tous !

« Qu'est-ce qu'on a fait au bon dieu ? » pour mériter cela...

La CFE-CGC et la RSE, toujours plus !

La CFE-CGC au forum national ReSEt le 10 avril 2018.
L'union Régionale CFE-CGC PACA et l'Union Départementale CFE-CGC 06 y étaient !

La CFE-CGC était présente pour la troisième année consécutive au Forum national ReSEt au parc Chanot à Marseille le 10 avril 2018. Une fidélité ancrée sur le partage de valeurs avec des entreprises, des territoires et des réseaux dynamiques.

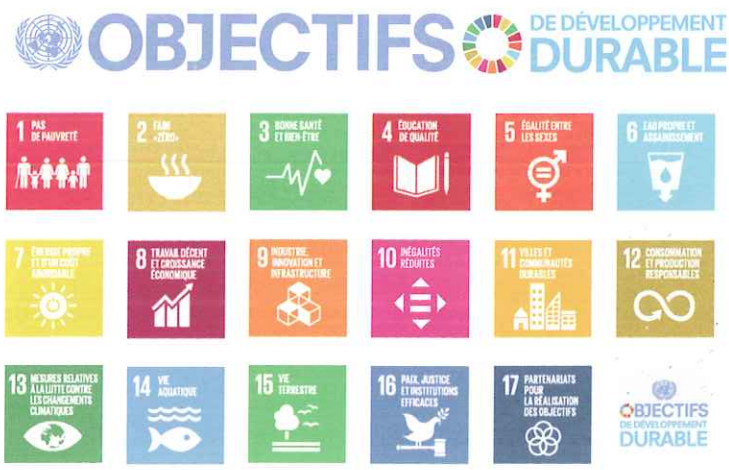
Le forum ReSEt est une manifestation incontournable dédiée à la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), aux bonnes pratiques, exemples d'initiatives innovantes qui mettent en valeur les entreprises qui investissent sur l'humain, l'environnement, une économie raisonnée, pour assurer des emplois durables dans un développement durable.

La vocation de la CFE-CGC pour la RSE et le développement durable est inscrite dans sa feuille de route «Quelle société pour demain». Depuis 2015, notre organisation tisse un réseau de **référents RSE-Développement Durable (RSE-DD)** au sein des fédérations et unions territoriales. Ces référents bénéficient de formations spécialisées et dispensées par le Centre de Formation Syndicale de la CFE-CGC. Leur rôle, en utilisant la « boite à outils » est d'assurer le contact avec des entreprises, nos militants et adhérents, pour les sensibiliser et inciter à suivre un modèle RSE. Mais aussi de représenter la CFE-CGC dans les instances et institutions territoriales, parties prenantes de la RSE (DIRECCTE, CCI, Conseil Régional, Conseil Départemental, enseignement supérieur dont universités et grandes écoles, ARACT, CARSAT, représentations patronales telles que MEDEF, CPME, U2P).

Le forum ReSEt a été l'occasion de montrer l'engagement de la CFE-CGC à soutenir le Pacte Mondial des Nations Unies qu'elle a rejoint en février dernier. Le Pacte Mondial, ou Global Compact, représente en effet un cadre universel de valeurs pour initier, structurer et développer une démarche de responsabilité sociétale basée sur les **objectifs de développement durable (ODD).**

En effet, la CFE-CGC, déjà fortement impliquée par sa contribution aux ODD nés dans le cadre des nations Unies en 2015, s'est investie dans une démarche de déploiement opérationnelle de la RSE en intégrant les ODD dans les activités des entreprises. Les 17 ODD, par leurs cibles précises représentent des actions concrètes pour être inscrites au titre de la responsabilité sociétale.

Par exemple l'ODD 5, égalité entre les sexes, est un moteur qui fait par exemple référence à la cible 5.5 (veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision). Le handicap fait quant à lui références aux ODD 4 (éducation de qualité), 8 (travail décent, 10 (inégalités réduites) et 11 (villes et communautés durables)



Si la CFE-CGC est la première organisation syndicale de salariés française à avoir adhérer au Pacte Mondial et à sa représentation Global Compact France, c'est aussi parce la CFE-CGC, attachée aux normes internationales et européennes du travail, avait adhéré le 21 décembre 2017 au Global Deal.

La CFE-CGC souligne ainsi son attachement profond au respect des droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption, qui résument les dix principes fondamentaux du Pacte Mondial, dans l'esprit d'un développement responsable.

L'Union Régionale CFE-CGC Provence-Alpes-Côte d'Azur et l'Union Départementale 06 ont été représentées au forum ReSEt sur le stand CFE-CGC par Alain Clavel-Morrot (trésorier UR), Romeo Battoia (référent RPS UD 06), Aurore Grisel (référente UR handicap), Jérôme Yvernault (président du syndicat de la métallurgie de Provence-Côte d'Azur CFE-CGC).

Freddy Gelot (Référent RSE-DD Union Régionale CFE-CGC PACA et référent national CFE-CGC Qualité de Vie au Travail), Sébastien Bolle (référent RSE-DD Union Régionale CFE-CGC Pays de la Loire et ambassadeur plateforme RSE Nantaise), Flore Gauffeny (chargée d'études confédérale économie et développement durable) et François Moreux (délégué national confédéral RSE-Développement Durable et référent RSE- DD Union Régionale CFE-CGC PACA) ont complété la délégation CFE-CGC présente.

De nombreux visiteurs sont venus nous rencontrer et nous soutenir (président de RSE et Innovation France, élus du Conseil Régional, délégation réseau ETRe Bourgogne Franche Comté, Plateforme nationale RSE, Global Compact France, Pôle Emploi PACA, universitaires, entrepreneurs, étudiants, ...).

Jérôme Yvernault est devenu depuis le forum un nouveau référent RSE-DD pour l'UD 13. L'Union Régionale CFE-CGC Provence-Alpes-Côte d'Azur compte donc à ce jour 3 référents qui ne suffisent pas encore à couvrir notre vaste région mais contribuent fièrement à notre réputation de syndicat dynamique.

En résumé, les ODD qui représentent un moyen politique international au niveau des états sont aussi des outils pour accompagner une mise en place des engagements des entreprises en développement durable et en RSE qui reposent sur les 3 mêmes piliers : social, économique et environnemental.

La loi française du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance des entreprises qui fait suite à la catastrophe du Rana Plazza est la seule mesure européenne prise à ce jour pour prévenir des atteintes graves aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement. Nous retrouvons là le support des 10 principes du Pacte Mondial et des 17 ODD.

Pour la CFE-CGC, visionnaire, les ODD sont à la base d'un nouveau souffle de développement syndical une opportunité pour les entreprises d'avenir. Car pour nous, « le futur est déjà notre présent ».

François Moreux
Délégué National

Je suis handicapé psychique, mais je me soigne !

par Alain CLAVEL-MORROT, Vice-Président

La CFE-CGC se penche depuis bien longtemps déjà sur la problématique de la santé au travail et propose régulièrement d'explorer des pistes nouvelles afin de lutter contre le fléau qu'est la souffrance due au travail.

Le fruit de son expérience lui a permis de se forger une image unanimement reconnue sur la recherche du traitement du mal être des travailleurs et sur l'amélioration des conditions d'exercice des métiers.

De tous les handicaps que la vie nous propose il en est un qui ne peut plus passer sous silence et qui doit être pris au plus vite en considération : c'est le handicap psychique au travail.

Touchant un nombre croissant de salariés, ce type de handicap, pourtant reconnu par les lois de 2005 et 2015, demeure encore trop méconnu.

Mobilisés au quotidien face à toutes les formes de souffrance au travail – et le handicap psychique en est une – il est temps pour nous d'agir afin de lever les freins et mieux prendre en compte cette pathologie.

Pour cela il nous faut dans un premier temps sensibiliser nos partenaires à cette problématique grandissante que sont les troubles de santé mentale liés au travail.

La santé des travailleurs est un vaste problème et déborde largement du domaine purement professionnel. En effet l'arrêt de travail d'un salarié n'est pas seulement préjudiciable à l'entreprise mais également à la société tout entière. Sans parler du préjudice subi par le salarié lui-même...

Et la santé psychique n'est pas le moindre des handicaps au travail. Les statistiques sont formelles : les affections de ce type reconnues comme maladies professionnelles ont été multipliées par 7 en 5 ans. Les arrêts de travail pour ces affections sont deux fois plus longs que pour les accidents du travail en général (112 jours contre 65 jours).

Le handicap psychique est un véritable fléau ! Mais de ce fait, il nous faut maintenant bien cerner ce qu'est au juste le handicap psychique la difficulté étant justement qu'il est difficile à définir du fait de la complexité et de la diversité des troubles qui en sont à l'origine.

Nous sommes là dans un domaine extrêmement vaste qu'il nous est impossible de négliger tant les conséquences peuvent être dramatiques pour nos collègues en situation de mal être. Les spécialistes nous disent que « Définir le handicap psychique, notamment face au travail, c'est dépasser la seule prise en compte de déficience pour évoquer la personne plus globalement dans son environnement et son vécu social, sa participation, son activité. Le handicap psychique affecte les relations aux autres, le comportement, les émotions, la perception ».

On voit là les répercussions négatives qui peuvent découler dans le milieu professionnel sur le salarié atteint d'une telle pathologie. Cet état ne sera pas confondu avec des notions voisines comme le handicap mental caractérisé

par une déficience intellectuelle et les conséquences sociales qu'elle peut entrainer.

Cette clarification doit nous permettre à terme de changer notre regard sur cette pathologie qui touche tant de nos collègues et qui entrave souvent gravement leur développement au sein de leur emploi. On évalue en effet à l'heure actuelle entre 600 000 et 700 000 le nombre de personnes souffrant en France d'un handicap psychique. Une grande partie ne reconnaît pas ses propres troubles qui ont pourtant un impact sérieux sur leur vie professionnelle. Cela explique le sentiment de bizarrerie, de gêne qu'expriment souvent les collègues ou les managers.

C'est là que doit intervenir la formation indispensable pour les encadrants (syndicalistes de surcroît) que nous sommes. On ne laissera pas un salarié sur le bord de la route dès que l'on aura repéré chez lui que quelque chose ne va pas ! La formation spécifique qui nous sera dispensée par le service compétent de notre confédération nous permettra, sans nous substituer au corps médical bien entendu, de mettre en alerte les organismes chargés de la prise en compte d'une telle situation.

La CFE-CGC a mis sur pied depuis de nombreuses années un réseau 'Handicap au travail' qui ne se contente pas de traiter seulement les handicaps corporels visibles ou non, mais qui veut voir aussi ce que l'on peut faire pour nos collègues en souffrance dans ce domaine.

Christophe ROTH, Délégué National manage ce réseau avec Martine KERRYER Secrétaire Nationale en charge de la santé au travail. Ce réseau se veut le fer de lance de la lutte en la matière. Des référents régionaux ont été désignés dans chacune de nos régions. Ils ont pour mission d'animer l'action des référents départementaux choisis dans les Unions Départementales. Nos différentes fédérations ont également mis leurs spécialistes en la matière à la disposition de la confédération en créant là aussi un réseau de référents handicap fédéraux.

Le travail de tous ces volontaires consiste à créer des liens solides et pérennes avec toutes les institutions s'occupant des travailleurs handicapés à commencer par les services de santé au travail, les ESAT, Handijob, Cap Emploi, etc. Notre action doit maintenant faire intégrer les pathologies psychiques dans la négociation des accords d'entreprise. Agir sur la problématique grandissante des troubles de santé mentale liés au travail est une de nos priorités. Le maintien dans l'emploi, le recrutement sont devenu notre axe prioritaire pour ce type de population. De surcroît l'indispensable reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel comme maladie professionnelle est aujourd'hui fondamental. Nous allons nous y employer.

Etre mieux informés, mieux formés fait partie intégrante de notre mission de syndicalistes. Cela fait partie de notre fonction.

Nous ne pouvons pas, nous ne devons pas représenter nos collègues en amateurs... Nos dirigeants, eux sont des pros ! Soyons à la hauteur.

Pour ce faire le réseau handicap de la CFE CGC se mobilise tous les jours. Des formations sont dispensées en région. L'union Départementale des Alpes Maritimes vous invitera dans le deuxième semestre de l'année à venir vous former sur ce sujet.

De ce fait j'aurai la joie, si besoin était, d'être écouté et épaulé par des gens devenus compétents en la matière.

la CFE-CGC à la Caisse d'Allocations Familiales des Alpes-Maritimes

Le 18 janvier 2018, j'ai été élue Présidente du Conseil d'Administration de la Caisse d'Allocations Familiales des Alpes-Maritimes.

C'est pour moi une grande joie, mais aussi et surtout une très grande fierté que de représenter et défendre les valeurs de la CFE-CGC au sein de ce conseil.

Depuis 1967, les Caisses d'Allocations Familiales Départementales (CAF) constituent la branche famille. Dans notre département la CAF représente 200.661 allocataires (472.214 personnes couvertes) ; 1.219 milliard d'euros de volume d'activité et 564 agents.

En 2016, la CAF des Alpes-Maritimes a versé 1.081 milliard d'euros de prestations légales, plus 110.6 millions d'euros sous forme d'action sociale et 26.8 millions d'euros pour la gestion administrative de l'organisme.

La particularité de toutes les CAF de France (dont évident celle de notre département) est d'être des organismes privés, chargé de la gestion d'un service public : elles déploient une offre globale de services, et assurent le traitement des demandes, la relation de service et le paiement des prestations.

La CAF 06 gère des fonds publics financés par :
- Les cotisations sociales ;
- La CSG et d'autres prélèvements.

Elle offre des services dans 4 domaines d'intervention :
- La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ;
- L'insertion sociale et professionnelle ;
- Le cadre de vie et le logement ;
- L'accompagnement de la parentalité, le développement de l'enfant et le soutien aux jeunes.

La CAF propose 3 types d'aides :
- Versement de prestations et aides financières ;
- Accès aux services (équipements sociaux et dispositifs) ;
- Information et conseil (accompagnement).

La CAF 06 adapte l'action sociale familiale nationale au contexte local : elle distribue des aides à l'investissement et au fonctionnement pour 88 collectivités locales, 179 associations et 15 entreprises.

L'information et l'accompagnement social des familles du département est réalisé par 22 travailleurs sociaux de la CAF qui sont répartis sur 3 pôles : pour l'année 2016, 1.844.534 € d'aides individuelles directes ont été versées aux familles en difficultés financières ou sociales.

Le Conseil d'Administration de la CAF est un organe paritaire constitué de 24 représentants des salariés, des employeurs, des travailleurs indépendants, des associations familiales et de personnes qualifiées. Ses responsabilités sont strictement définies : il est seul habilité à prendre les décisions et les avis qui régissent et conditionnent la politique de la CAF.

Mon rôle en tant que Présidente du Conseil d'Administration de la CAF 06 est de veiller au bon fonctionnement de ce dernier. J'aurai l'honneur de représenter le CA auprès des nombreux partenaires institutionnels et associatifs de la CAF.

Je vais m'attacher à contribuer à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques sociales et familiales, notamment en ce qui concerne l'action sociale.

A ce propos, je peux assurer les adhérents de la CFE-CGC que je serai toujours à leur écoute, et à leur disposition pour toute question touchant aux prestations familiales, ou aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au titre de la CAF.

N'hésitez à me contacter via l'Union Départementale 06 de la CFE-CGC.

Amitiés syndicales
Laurence Franceschini

LE « SALARIE MACRON », VARIA

Dire que les Ordonnances MACRON, publiées le 23 septembre dernier, ont bouleversé la règlementation du travail n'est qu'un euphémisme... chercher en quoi, une telle refonte sécurise les salariés, demeure une interrogation. Pour l'heure bien peu de dispositions nous poussent à l'optimisme...

Il est désormais indéniable que les relations collectives dans l'entreprise, les prérogatives et les initiatives, jusqu'alors dévolues aux organisations syndicales et aux IRP, en ressortent considérablement diminuées.

La nécessité de réformer la hiérarchie des normes pour stabiliser l'emploi a été présentée comme une réponse dynamique à l'idée très longtemps répandue selon laquelle une réglementation du travail trop lourde et d'ordre public serait sclérosante.

L'idée de substituer dorénavant un ordre juridique conventionnel maison, davantage pragmatique, l'emportera-t-elle ?

La tendance est en tout cas bel et bien marquée.
Désormais, nombre de dispositions visant à libéraliser le travail et à restreindre la représentativité des salariés, ont été adoptées.

Un des objectifs avoués consistant à fluidifier l'emploi, il fut délibérément décidé d'accorder davantage de visibilité aux employeurs et pour cela, d'éliminer nombre d'obstacles.

L'institution d'une barémisation des indemnités allouées au salarié abusivement licencié, qui heurta des mois durant l'opinion et qui fait toujours débat, ne fut pas l'unique mesure affectant le contrat.

Bien d'autres, aussi lourdes de conséquences, furent adoptées, pratiquement en catimini.

- Elargi tout d'abord au profit des branches, le champ des recours aux contrats de chantiers (CDI de projets, CDI d'opérations, CDI de missions) et aux contrats à durée déterminée, modifie les règles relatives à la carence.

Supprimée ensuite, la requalification automatique en contrat à durée indéterminée, du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de travail temporaire qui était jusqu'alors de rigueur, dès lors que le contrat n'était pas transmis au salarié sous 48h...

Abrogé enfin le délai d'un mois minimum qui s'imposait jusqu'à peu à l'employeur pour saisir l'Inspecteur du travail d'une fin de contrat à durée déterminée d'un salarié protégé, celui-ci pouvant désormais saisir l'administration jusqu'à la veille de l'échéance du terme.

- En matière de licenciement, outre la capacité désormais donnée à l'employeur, d'anticiper le risque au moyen d'une barémisation, les règles de procédure et leurs sanctions sont considérablement assouplies.

Balayé tout d'abord le sacro-saint principe selon lequel la lettre de licenciement fixe le périmètre du litige : désormais les motifs peuvent être à tous moments complétés ou affinés, à moins que dans les 15 jours suivant la notification de la rupture, le salarié sollicite des précisions et qu'en réponse, l'employeur se montre défaillant.

L'existence d'un motif portant atteinte aux libertés individuelles du salarié ne suffit plus en outre, à déclarer un licenciement nul. Le juge est désormais tenu d'examiner l'ensemble des motifs avant d'allouer d'éventuels dommages-intérêts.

Réduit de moitié ensuite, le délai ouvert au salarié pour contester son licenciement. Désormais de 12 mois, il court dès la notification de la rupture et s'avére donc même, selon le cas, bien plus court.

Améliorés parait-il la condition d'ouverture à l'indemnité légale de licenciement ainsi que son montant (¼ de mois de salaire par année d'ancienneté) qui ne compenseront cependant jamais les conséquences inéluctables de la barémisation (excepté néanmoins en cas de licenciement nul, en cas de résiliation judiciaire ou encore, de prise d'acte aux torts de l'employeur).

- Profondément modifié et simplifié aussi, le régime du licenciement économique notamment en cas de transfert d'entreprise.

Les difficultés économiques sont désormais appréciées au regard du secteur d'activité auquel appartient l'entreprise ou les autres entreprises du groupe situées sur le territoire national.

Les obligations de reclassement et de transfert dans le cadre du licenciement économique sont également assouplies, les salariés concernés pouvant être désormais informés par tout moyen des emplois disponibles.

L'obligation de reclassement à l'étranger est en outre remaniée, de sorte que sa violation ne suffit plus à remettre en cause le bien-fondé du licenciement.

BLE D'AJUSTEMENT DES COÛTS ?

- Dans le même sens, en cas d'inaptitude médicalement constatée et dès lors que le médecin du travail précise que tout maintien du salarié à son poste serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé ferait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur se trouve exonéré de toute obligation de reclassement.

Et lorsqu'il y demeure tenu, son obligation équivaut à celle applicable en matière de licenciement économique.

- La mise en œuvre d'Accords de performance collective (anciens accords de compétitivité) susceptibles d'être conclus depuis le 1er janvier 2018 peuvent donner lieu à des propositions de modifications contractuelles et même, lorsque celles-ci sont refusées, à des licenciements automatiquement qualifiés par la loi, de réels et sérieux.

- Les ruptures conventionnelles collectives, subordonnées à la conclusion préalable d'un accord, constituent enfin un nouveau mode de rupture, empruntant tout à la fois aux plans de départs volontaires qui accompagnaient souvent les plans sociaux économiques et à la rupture conventionnelle individuelle.

En y recourant, l'employeur échappe aux contraintes du licenciement économique tandis que dans le même temps et à contrario, le salarié en perd tous les avantages.

Six mois après la promulgation des premières ordonnances, comment interpréter notamment, la capacité désormais donnée aux branches et aux entreprises,

- de s'affranchir en très grande partie des syndicats et des IRP ?
- d'élargir le champ des emplois précaires ?
- de s'affranchir des principes et des règles juridiques et judiciaires conditionnant et encadrant jusqu'à peu encore, les licenciements ?

Pouvons-nous décemment supposer, comme annoncé, que l'emploi en ressortira stabilisé et, en pareil cas, au profit de qui ?

Ne sommes-nous pas désormais spectateurs d'une flexibilisation de notre droit, comme d'une précarisation du travail et des situations des salariés ?

Ne sommes-nous pas témoins d'un nouveau droit en devenir dans lequel, la Loi ne sera plus forcément la règle et, le marché dictera désormais ses lois ?

Devons-nous nous préparer à substituer au Code du travail garant d'une citoyenneté du salarié dans l'entreprise, un Code du marché du travail édulcoré, réduisant le salarié à une fonction de sujet et le reléguant même à un rôle de simple variable d'ajustement des coûts ?

Faute de capacité à immédiatement réagir, efforçons-nous à tout le moins d'être lucides.

Dominique CESARI
Avocat à la Cour

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

la Section Syndicale Mairie de Nice / Métropole NCA

Ensemble les Territoriaux, c'est derrière ce nom qui sonne comme un slogan que se cache le Syndicat National des Territoriaux.

Syndicat créé en 2006, réformé en 2010, il se destine à représenter l'ensemble des filières de la Fonction Publique Territoriale :

- Filière administrative
- Filière technique
- Filière sociale
- Filière médico-sociale
- Filière médico-technique
- Filière culturelle
- Filière animation
- Filière sportive
- Filière Police Municipale (Représentée par un Secrétaire national)
- EPIC (OPH, Musées, ...), statuts privés (Représenté par un Secrétaire national)

Administrativement il est organisé autour d'un Président, entouré d'un conseil d'administration de 15 personnes dont 8 membres du bureau.

Sur le terrain, les sections locales sont crées par la volonté d'une ou plusieurs personnes et désignées ensuite comme président de la section par le président du SNT : Dominique ZAUG. Il existe également des relais au niveau régional.

Le SNT est bien sûr membre de la fédération des services publics de la CFE-CGC. Même si dans la fonction publique les syndicats ne peuvent être catégoriels, notre rattachement à la CFE-CGC oriente de nombreux cadres vers notre section.

La section de Nice existe depuis une vingtaine d'année et ses représentants ont intégré le S.N.T., dès sa création.

La section de Nice d'abord créée pour la Ville de Nice, s'est naturellement développée à la Métropole Nice Cote d'Azur et aspire à s'implanter au sein du C.C.A.S.

Notre section a donc des représentants dans ces deux institutions. Ils siègent en Comité Technique (organisme traitant des problématiques d'organisation) et au Comité d'Hygiène et de sécurité des Collectivité Territoriale (le C.H.S.CT.), ainsi que dans les Commissions Administratives Paritaires (organisme traitant des situations personnelles, en particulier les avancements de grade)

Pour réussir à s'imposer et à avoir des élus dans toutes les instances, nous sommes associés depuis 10 ans à la C.F.T.C. section des collectivités territoriales de Nice.

La section ville et métropole de Nice a renouvelé son bureau lors de l'Assemblée Générale de janvier 2017.

J'ai depuis cette date, l'honneur et la responsabilité de la gérer. Pour cela je suis entourée d'une équipe de 7 personnes qui composent le bureau. Il s'agit de :

Hélène BECOUR vice-Présidente
Françoise CAUTRES
Richard CAGLIERI
Dominique FABRE
Paule GODEFROY qui est aussi notre permanente
Cécile REMION
Christine SIX-ZUPPO

Et nous venons de renforcer l'équipe avec un nouveau permanent : Christian SIGAUD.

Le bureau conforté de l'ensemble des différents élus dans les instances se réunit régulièrement pour analyser les interrogations transmises par tous et décider d'en faire des sujets de revendication ou tout au moins d'interpellation de notre Maire – Président.

Notre section partage et porte les objectifs du S.N.T., à savoir :

Accompagner et soutenir nos adhérents dans :

- L'évolution de leurs missions
- Les changements d'organisation et les redéploiements de services
- L'identification des difficultés et des situations de mal-être au travail
- L'accompagnement dans le cadre des réformes territoriales

Assurer la prise en compte :

- des compétences demandées dans chacun des métiers de la Territoriale
- des contraintes, des difficultés (aspect managérial ou expert)
- d'une meilleure reconnaissance des niveaux de responsabilités

- des actions de formation nécessaires et souhaitées
- d'une rémunération qui soit une réponse aux exigences demandées

Valoriser la carrière des agents :

- En suivant le parcours professionnel, en étudiant les possibilités d'évolution de carrière et les promotions de grade

Ainsi que ses valeurs :

- Humanisme
- Responsabilité
- Liberté
- Professionnalisme
- Ethique
- Indépendance

La section de Nice est engagée dans la défense des intérêts de tous les agents, quel que soit leur grade, sur différents sujets en cours de discussion au sein de nos trois collectivités :

- La mise en place du RIFSEEP, nouveau régime indemnitaire (Sujet principal de nos discussions actuelles) : nous agissons pour un respect de la transparence et de l'équité dans sa mise en place. Nous souhaitons également en refaire un levier de management en retrouvant des marges de manœuvre.

- La Gestion Automatisée du Temps de Travail : qui se fait progressivement, le nombre de salariés des trois collectivités avoisinant les 12 000 agents pour un nombre impressionnant de bâtiments. Cette gestion a été mise en place suite à des observations de la cour régionale des comptes mais le contrôle des heures supplémentaires exigé par ladite cours ne nous semble pas être le fil conducteur de ce déploiement. Nous nous attachons à ce qu'elle amène une souplesse dans la gestion du temps de travail, synonyme de mieux être et d'épanouissement personnel.

- Le télétravail : est également en cours de déploiement. Nous restons attentifs aux réticences révélées par certains cadres, peu enclins, à ne pas voir quotidiennement leur personnel, à La mise en valeur de l'autonomie acquise par les bénéficiaires et, au bénéfice en matière de développement durable dans une agglomération au trafic routier saturé.

- nous avons pour projet de travailler sur des sujets de préoccupation de nos adhérents : remboursement des frais de déplacement, mobilité interne, égalité Homme-Femme...

Depuis 2017, je me suis également attachée à recréer du lien avec l'U.D. 06, son Président et ses secrétaires, ainsi que des responsables du S.N.T. que je remercie pour leur aide dans les missions que nous nous sommes fixées.

Au travers de nos adhérents et sympathisants, notre section représente un réseau, force de proposition pour la Collectivité.

Et comme pour tous les fonctionnaires 2018 est l'année des élections professionnelles.

Rendez-vous est donc pris

pour le 6 décembre 2018

Laurence PIANI

Nos coordonnées :
Syndicat SNT CFE-CGC – ville de Nice, 7 rue Alexandre MARI
06300 NICE
04 97 13 45 56 - email : syndicat.cfe-cgc@ville-nice.fr

Photo : de gauche à droite : Laurence, Dominique, Christine, Dominique ZAUG de passage à Nice, Hélène et Paule.

Agenda

➢ **Lundi 26 mars 2018**
La fédération FIECI à l'Union Départementale pour une réunion de ses militants sur les ordonnances Macron animée par le Cabinet Sextant

➢ **Jeudi 5 et Vendredi 6 avril 2018**
Stage de formation «Ouverture sur le syndicalisme»

➢ **Lundi 9 avril 2018**
Stage de formation CHSCT

➢ **Mardi 10 avril 2018**
R. Battoïa et A. Clavel-Morrot représentant l'UD 06 au Forum RESET à Marseille

➢ **Samedi 14 avril 2018**
A. Clavel-Morrot et C. Couvreur participent au Colloque Tourisme et Emploi à Antibes organisé par le CDD de la Communauté d'agglomération Sophia Antipolis

Stage de formation 1er degré des 5 et 6 avril 2018

Stage de formation CHSCT du 9 avril 2018

➢ **Mercredi 23 mai 2018**
L. Laubry, A. Clavel-Morrot et D. Clerico participent à l'Opération «Pas à pas» organisée à Marseille

➢ **Jeudi 24 mai 2018**
M. Chaudoin, M. Aqachmar et R. Battoia en réunion à la DIRECCTE 06 pour la mise en place de l'Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation dans les Alpes-Maritimes

➢ **Vendredi 1er juin 2018**
La fédération FIECI à l'Union Départementale pour une réunion de ses militants sur les ordonnances Macron animée par le Cabinet Sextant

➢ **Vendredi 1er juin 2018**
L. Laubry et A. Clavel-Morrot participent à la réunion de création de l'U2P 06

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