

# SOMMAIRE

n° 125

Juin 2019

Photo de couverture :  
Beaulieu sur Mer

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

COMMISSION PARITAIRE - N° 0121 S 07697 (31/01/2021) - 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

## Editorial

par Laurent Laubry

⇒ page 2

## Régime d'assurance chômage

Interview de Jean-François Foucard

⇒ pages 3 à 5

## Elections de la Mutualité Sociale Agricole

par Jean-Michel Pecorini

⇒ pages 6 et 7

## DOSSIER : le représentant de proximité

par le Cabinet Secafi

⇒ pages 8 et 9

## Réforme de la Formation professionnelle

par le Cabinet Sextant

⇒ page 10

## CAF des Alpes-Maritimes : signature du Contrat Plurianuel d'Objectifs

par Laurence Franceschini

⇒ page 11

## La retraite du régime général

⇒ page 11

## Agenda / Formations

⇒ page 12



Consultez le site web de l'UD 06

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

## Grand Débat... Maintenant, place aux actes !

Les Français sont en colère et l'expriment depuis plusieurs mois, même si les dérives ultra-violentes qui émaillent maintenant chaque samedi de manifestations restent intolérables et inacceptables.

Le Grand Débat National a occupé notre belle France pendant plusieurs semaines. Fin avril, le Président de la République a annoncé une ribambelle de mesures, narration encore plus longue que la fameuse tirade de Cyrano !

Les Français ont-ils été réellement entendus ou simplement écoutés ?

J'ai lu et relu la farandole de mesures annoncées : tous les domaines y passent, ou presque ! Fiscalité, Education, Sécurité, Immigration, Réforme de l'Etat, Europe, Assurance Chômage, Retraite, Ecologie, Citoyenneté, Constitution, Monde Associatif, Famille, Ecologie...

La première question que je me pose est la suivante : cette liste à la Prévert nous montre-t-elle que rien n'a été fait au cours de ces deux premières années du quinquennat ?!?

Ou au contraire, est-elle la preuve que l'Etat a enfin compris le mal être du pays tout entier !?!

Cette liste indigeste est-elle vraiment réaliste et réalisable ?

Comment mettre en musique toutes les mesures annoncées ?

Est-il réellement possible de les appliquer ?

Le « mammouth » qu'est le système étatique français va-t-il se mettre en marche ?

Tous les acteurs concernés vont-ils œuvrer à cette mise en œuvre ?

Est-ce un « coup de com » pré-électorale ?

A l'heure où j'écris ces quelques lignes, je reste dubitatif, interrogatif, sceptique, critique... et ne sait trop que penser.

L'Etat se doit impérativement de respecter les particularités des travailleurs du secteur privé tout comme celles de ceux du secteur public, mais également de garder à l'esprit tout ce que nous devons à ceux qui ont travaillé et cotisé pendant 30, 40 ou 50 années.

Continuer à les opposer systématiquement pour mieux les « monter » les uns contre les autres n'apportera rien de constructif et plongera un peu plus nos concitoyens dans le doute et la hantise d'un avenir plus sombre...

Une chose est sûre : Gare au retour de manivelle si les Français ne sont pas majoritairement satisfaits de ce qui sera fait et des conséquences qui en découleront sur l'amélioration de leur quotidien.

Alors, la meilleure preuve étant l'acte qui suit la parole, nous serons vite fixés sur le fait de savoir si nous avons été compris ou enfumés !



« Les Français ont-ils été réellement entendus ou simplement écoutés ? »

# Régime d'Assurance Chômage

## Où en sommes nous ?

*Pour faire suite à notre article de décembre dernier sur l'épineux sujet de l'assurance chômage et de son avenir, l'Union Départementale des Alpes Maritimes a rencontré Jean François FOUCARD Secrétaire National en charge de l'Emploi au sein de notre Confédération.*

*Il nous présente son analyse de la situation.*

### Chronique d'un échec ?

La réforme de l'Assurance chômage est une véritable saga que l'on peut décomposer en plusieurs temps.

Avant de commencer, et comme dans toute bonne série, pouvez-vous nous rappeler le déroulé des épisodes précédents ?

**Le premier épisode** a débuté le 14 décembre 2017, quand le Gouvernement envoya un document de travail aux partenaires sociaux pour qu'ils lui proposent un texte visant à reformer le régime d'Assurance chômage sur les thématiques suivantes, issues du programme de campagne d'Emmanuel Macron :

1. La création d'un nouveau droit à l'Assurance chômage pour les démissionnaires et pour les travailleurs indépendants,
2. La mise en œuvre de règles plus responsabilisantes pour faire progresser l'emploi stable,
3. Un meilleur contrôle et accompagnement de la recherche d'emploi,
4. L'évolution de la gouvernance de l'Assurance chômage.

**Le second épisode** commence le 22 février 2018, quand après quelques mois d'intense négociation, les partenaires sociaux sont arrivés à formaliser un accord sur les thématiques imposées par le Gouvernement. Malheureusement, ce dernier n'a point souhaité suivre la lettre de l'accord lors de la rédaction du volet sur la réforme de l'Assurance chômage de la Loi liberté de choisir son avenir professionnel.

**Le troisième épisode** se déroule en juillet 2018, quand, à la surprise générale, le Président de la République a annoncé



sa volonté d'envoyer une lettre de cadrage pour que les partenaires sociaux modifient la convention Assurance chômage de façon prématurée (la convention 2017 ayant été conclue pour une durée de trois ans).

**Un prologue s'impose**, pour que ce soit clair pour vos lecteurs, il y a une différence majeure entre la négociation qui a débuté le 14 décembre 2017, qui visait à modifier le cadre juridique du régime (modification du Code du travail), et celle de 2018 qui a pour objectif de modifier les règles applicables aux chômeurs (modification de la convention d'Assurance chômage).

### Quelle intrigue ! pouvez-vous nous expliquer le contenu de cette lettre de cadrage ?

La lettre de cadrage demandait aux partenaires sociaux de traiter plusieurs points :

1. Revoir les règles du cumul et des droits rechargeables
2. Revoir le mode de calcul de l'allocation
3. Lutter contre l'abus de contrat de courte durée
4. Modification des droits des « cadres »
5. La création d'une allocation chômage longue durée

En plus de la modification de ces paramètres, la lettre de cadrage imposait une contrainte de temps (4 mois) et un objectif d'économie : entre 1 et 1,3 Milliard par an sur trois

ans. Le Premier ministre s'était engagé à homologuer l'accord des partenaires sociaux (c'est-à-dire le rendre obligatoire) si l'ensemble des objectifs étaient respectés.

La lettre de cadrage ne vise pas expressément les cadres, mais demande une modification des règles en fonction du niveau de qualification, ce qui revient, in fine à viser les cadres

### **Sacré challenge ! Et comment l'a accueilli la CFE-CGC ?**

Pour la CFE-CGC il est profondément regrettable que ce soit une logique budgétaire d'économie qui ait motivé le Gouvernement. Conditionner l'homologation de l'accord à un objectif d'économie est, me semble-t-il une erreur. Le Gouvernement se trompe de cheval de bataille et a un mauvais diagnostic sur le régime...

Qu'on se le dise, l'Assurance chômage n'est pas mal gérée comme on l'entend souvent dire. Il me semble important de rappeler quelques faits :

- Pour 2017, sur sa partie assurantiel, le régime était bénéficiaire de 2Mds d'euros car il y a eu 36,3 Mds d'euros de recette et seulement 34,3Mds de dépense d'allocations

- Pour 2017, Le régime d'Assurance chômage a supporté environ 6Mds de dépenses qui ne relèvent pas de son activité d'Assurance (3,3Mds versé à Pôle emploi pour financer le service public de l'emploi, 2,1Mds versé aux régimes de retraites complémentaires, 700M versés aux travailleurs frontaliers)

- Le déficit du régime est normal en période de crise puisque le régime d'Assurance chômage joue le rôle d'amortisseur social, on ne pilote pas l'Assurance chômage comme une entreprise du CAC40.

### **Quel était le cahier des revendications de la CFE-CGC ?**

Pour nous, avant de toucher aux règles d'Assurance chômage, il convenait d'attendre le bilan de la convention 2017 qui n'a pas eu le temps de pleinement s'appliquer. Cette convention apportait déjà des réponses à la problématique des contrats courts, en modifiant les règles relatives à l'activité réduite, et revoyait déjà le mode de calcul de l'allocation.

La CFE-CGC n'était pas demandeuse de la mise en place d'une lettre de cadrage, cadrage financier et réglementaire qui entrave et bride l'intelligence collective en l'enfermant dans un couloir de pensée uniquement budgétaire.

Le contenu de la lettre de cadrage, et son impératif financier ne constituent pas l'Alpha et l'Omega de nos propositions. Porteuse d'une vision systémique et pragmatique, propre à l'encadrement, nous avons proposé d'optimiser le régime, pour le rendre plus efficient et plus lisible :

- Mise en place d'un fond mutualisé qui paierait les contributions «employeurs» des employeurs défaillants (ce qui représente un demi-milliard de manque à gagner chaque année)

- Mise en place d'un système de bonus-malus prenant la forme d'une contribution unique dégressive

- Mise en place d'une prime de retour à l'emploi. Elle serait versée pour les demandeurs d'emploi qui retrouvent un emploi en CDI (ou en contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois), dans une période inférieure à 70% de sa durée de droit.

Les lignes rouges de la CFE-CGC étaient simples : nous refusons toute baisse de droit, toute mesure stigmatisant l'encadrement. Ainsi, nous étions fermement opposés à la mise en place de la dégressivité des allocations, ou à la baisse du plafond des prestations, sans baisse du plafond des contributions.

Voici quelques chiffres à avoir en tête :

- Seulement 900 allocataires percevaient en 2017 l'allocation maximum (6 560 € net)

- En 2015 les cadres représentent 42 % des contributions d'Assurance chômage et seulement 15 % des dépenses d'allocations,

- Le différé spécifique d'indemnisation, sorte de dégressivité inversée, cible principalement l'encadrement,



- L'enquête de Pôle emploi d'août 2018 a démontré que seuls 4 % des demandeurs d'emploi cadres ont été radiés pour insuffisance de recherche contre 17 % chez les demandeurs d'emploi ouvriers non qualifiés.

- Si l'encadrement consomme légèrement plus de droit que les employés non qualifiés, ils sont 54 % à avoir repris un emploi durable 12 mois après leurs inscriptions, contre 26 % pour les employés non qualifiés

### **Pouvez vous nous expliquer pourquoi il n'y a pas eu d'accord ?**

Huit épisodes plus tard, nous sommes le 20 février 2019, lors de la dernière séance de négociation, nous avons constaté à l'unanimité que nos désaccords étaient trop profonds pour parvenir à un accord.

Les lignes rouges étaient trop éloignées, le carcan de la lettre de cadrage nous a étouffé, bridé, et les petites phrases à répétition du Président de la République, tout au

long de la négociation, a définitivement mit fin à toute chance d'aboutir à un accord, ce que nous regrettons.

### **Et maintenant, que va-t-il se passer ?**

Juridiquement, quand les partenaires sociaux n'arrivent pas à trouver d'accord, le Gouvernement « prend la main » ce qui veut dire qu'il peut modifier par décret la réglementation d'Assurance chômage, c'est le régime dit de carence.

Le dernier épisode de cette saison se conclut par une conférence de presse commune entre le Premier Ministre et la Ministre du Travail, dans laquelle ils ont annoncé une grande concertation avec l'ensemble des parties prenantes, mais sans sortir du cadrage de la lettre...

Nous sommes donc à la fin de la première saison, dans l'attente de la prochaine, dans l'attente du décret du Gouvernement qui devrait sortir « au début du printemps » pour une entrée en vigueur des nouvelles règles « à l'été 2019 ».



## **Assurance chômage : la solidarité est en danger !**

par Alain CLAVEL-MORROT

« Encadrer les allocations chômage, c'est attaquer le principe même de la solidarité. C'est très grave ». (François HOMMERIL)

Une fois encore nous sommes dans l'attente de solutions présentant des avancées sociales pérennes et stables faisant marque de courage et de bon sens vis-à-vis des travailleurs privés involontairement d'emploi.

Des solutions où l'encadrement ne serait pas le seul à supporter la charge des errances de nos mentors afin de gommer leur incompétence à gérer un système que le paritarisme avait su défendre et développer mais qu'ils veulent désormais tuer afin de mieux traiter les chômeurs puisqu'ils ont décidé une bonne fois pour toute de faire leur bonheur...

Pour ces dirigeants, notre système est en péril. Nous n'avons pas su le gérer. Ils vont donc reprendre les rênes...

Comme si les partenaires sociaux étaient responsables de la désindustrialisation et des échecs économiques que notre pays subit depuis des décennies avec la baisse des emplois qui en résulte.

Souhaitant sanctionner encore un peu plus les personnels de l'encadrement en plafonnant leurs indemnités journalières en cas de perte d'emploi nos mentors veulent nous faire du bien...

Or, c'est bien connu :

« **Quand l'Etat fait le bien, il le fait mal, quand il fait le mal il le fait bien** » - Charles DUNOYER (1786-1862)

De ce fait, nous ne pouvons que nous attendre au pire !!!

# Elections de la Mutualité Sociale Agricole



Après les élections des Chambres d'Agriculture en janvier 2019, la CFE-CGC aborde une nouvelle élection Nationale à la Mutualité Sociale Agricole (MSA), le régime de protection sociale obligatoire des personnes salariées et non salariées des professions agricoles.

Cette élection nationale se tiendra tout au long de l'année 2019 et se déroule au niveau cantonal (3 candidats par canton) sur un seul collège (le deuxième).

Lors du dernier scrutin, en 2015, la CFE-CGC avait obtenu trois administrateurs au niveau de la caisse centrale de la MSA, et conservé le poste de 1<sup>er</sup> vice-président de cette même caisse.

A noter que la Mutualité Sociale Agricole est la Sécurité Sociale pour les Agriculteurs et les services à l'agriculture, et ne comporte qu'un guichet unique. La CFE-CGC défend ce principe de guichet unique.

Fortement mobilisée pour cette échéance, la CFE-CGC compte conserver les postes acquis en 2015 et continuer à se développer au niveau des cantons et des caisses régionales

Jean-Michel PECORINI  
Chargé de mission Confédéral



## APPEL A CANDIDATURE

Vous relevez de la Mutualité Sociale Agricole, ou votre conjoint, ou une personne de votre entourage, la CFE-CGC a besoin de votre candidature pour constituer des listes complètes dans les cantons des Alpes-Maritimes.

### les conditions pour être candidat :

être électeur dans un canton des Alpes-Maritimes,  
être âgé de 18 ans et plus, et ne pas avoir été frappé au cours des 5 années précédentes d'une condamnation figurant au bulletin n°2 du casier judiciaire.

Dès à présent, parlez-en autour de vous et prenez contact avec l'Union Départementale CFE-CGC des Alpes-Maritimes :

par téléphone au 04 93 88 86 88

par mail : [ud06@cfecgc.fr](mailto:ud06@cfecgc.fr)

La CFE-CGC porte les valeurs du mutualisme ; responsabilité, solidarité et démocratie sociale.

La CFE-CGC est le garant de votre système unique de protection sociale.

La CFE-CGC est avec vous, la principale organisation syndicale responsable au sein des caisses MSA.

La CFE-CGC constitue l'assurance d'une solidarité durable.

**ÊTRE CANDIDAT DE LA CFE-CGC, C'EST PORTER DES VALEURS DURABLES !**

Communication CFE-CGC - Avril 2019

# MSA 2020



## DÉFENDONS NOTRE MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE ET LE GUICHET UNIQUE

### LES VALEURS DE LA CFE-CGC

- La MSA, c'est la Sécurité Sociale du monde agricole et rural ; préservez-la avec la CFE-CGC !
- Guichet unique de protection sociale, la MSA gère **vosre santé, vosre famille, vosre retraite** et apporte des **services** à la dépendance, aux situations de **handicap**, aux **vacances** etc.

### QU'EST-CE QU'UN ÉLU MSA?

- Un élu MSA est un délégué cantonal qui **représente** et **participe** à l'animation des adhérents de la MSA dans son territoire.
- Les **délégués cantonaux** sont des salariés, **actifs** ou **retraités** des exploitations et des organismes professionnels agricoles (Crédit Agricole, Groupama, MSA, coopératives, exploitations, etc.).
- Chaque délégué appartient à un **réseau de 26 000 femmes et hommes de terrain, bénévoles, élus** par les adhérents pour cinq ans. Il **agit en équipe** avec les autres délégués de son canton afin d'aider les adhérents et renforcer leurs liens avec la MSA.
- En **liaison directe** avec les assurés, il met en oeuvre différentes **actions sanitaires et sociales, de santé, de développement local**, etc. À ce titre, il recense les besoins des personnes et des territoires, propose des solutions adaptées en partenariat avec d'autres opérateurs.
- Il est capable d'**expliquer** concrètement aux adhérents le fonctionnement de la protection sociale et prend part aux orientations de sa caisse MSA .

*La possibilité de mettre en place des Représentants de Proximité, création ex nihilo des ordonnances Macron, est un fort enjeu, surtout dans un cadre réglementaire peu défini.*

La mise en place progressive du comité social et économique (CSE) peut permettre d'étoffer la structure des Instances Représentatives du Personnel (IRP) avec des Représentants de proximité.

**Qui peut devenir représentants de proximité ?**

**Quelles sont leurs prérogatives ?**

**Comment s'insèrent-ils dans le dialogue social ?**

Les questions sont nombreuses et tout est à négocier et à construire dans le cadre de l'accord majoritaire de dialogue social préalable à la mise en place du CSE.

Si la loi a ouvert la possibilité de désigner ces Représentants de Proximité, leur mise en place n'est pas obligatoire. De plus, hormis le traitement des problématiques de santé, sécurité et conditions de travail, rien n'est précisé sur leur rôle, leur nombre ou leurs modalités de fonctionnement.

Réfléchir à cet enjeu dans le cadre de l'accord de dialogue social est d'autant plus important que la loi ne permet pas d'instaurer les Représentants de Proximité dans un accord d'entreprise de droit commun ou dans le règlement intérieur de CSE.

Nommés exclusivement par les membres du CSE, les Représentants de Proximité (RP) sont soit des élus du CSE, soit des salariés choisis par le CSE. Chaque option présente des avantages et des inconvénients. A titre d'exemple, choisir des RP non membres du CSE permet d'augmenter le nombre de représentants du personnel, bien que les candidatures ne soient pas forcément nombreuses.

Par ailleurs, opter pour d'anciens élus, ou des personnes présentes sur les listes électorales mais non élues, peut s'avérer une bonne manière de conserver une précieuse expérience et de s'émanciper, au passage, des nouvelles obligations sur la durée des mandats. S'ils ne sont pas membres du CSE, les Représentants de Proximité bénéficient toutefois du statut de salariés protégés pendant toute la durée de leur mandat, qui prend fin en même temps que celui des membres du CSE.



Il est nécessaire de négocier un crédit d'heures de délégation, mais également des moyens (local, ordinateur, accès à une photocopieuse, droit à la formation, accès à la BDES, etc.).

De fait, la négociation sur la mise en place des Représentants de Proximité va souvent de pair avec le sujet du périmètre et des établissements distincts, mais rien n'interdit leur mise en place dans une entreprise ne comptant qu'un seul établissement, de taille très importante.

Sur leur nombre, rien n'est prévu ou préconisé par la loi, cependant le nombre de Délégués du Personnel de la précédente mandature peut servir de base de référence. Il est également possible de raisonner en fonction du nombre de salariés, avec un Représentant de Proximité par tranche d'effectif (1 pour 50 ou 1 pour 100 salariés, par exemple). Néanmoins, il est nécessaire d'être attentif à ne pas isoler un seul Représentant de Proximité sur un périmètre donné.

En pratique, il est très probable que l'on observe une réduction globale des effectifs d'élus CSE et de Représentants de Proximité par rapport aux anciennes mandatures CE, CHSCT et DP.

Le Ministère du Travail, précise que le principe est d'éviter « que la fusion des IRP au sein d'une instance unique et l'unification du périmètre qui en découle ne se traduisent, dans certains cas, par une centralisation excessive de cette représentation dans l'entreprise. »

L'accord de mise en place du CSE doit préciser quelles sont leurs prérogatives, qui ne sont pas nécessairement basées sur celles des délégués du personnel, bien qu'elles puissent constituer un modèle.



## té : tout est à construire

Il apparaît nécessaire de commencer par réaliser un inventaire des tâches actuelles des instances représentatives du personnel, identifier ce qui est utile, ce qu'il faut renforcer ou diminuer, voir comment ces missions peuvent être remplies par le futur CSE et d'éventuels Représentants de Proximité. En étant au plus près du terrain, ces derniers peuvent, par exemple, remonter des alertes en matière de santé au travail, toutes sortes d'informations pour alimenter le CSE ou les commissions, mais également être un relais pour les activités sociales et culturelles.

Tout cela doit être écrit dans l'accord en listant les prérogatives : réunions mensuelles, enquêtes de terrain, accompagnement des salariés aux entretiens disciplinaires, accompagnement de l'inspecteur du travail en visite, etc.

Il ne faut pas hésiter à être innovant et à se faire accompagner dans la rédaction de cet accord !



## Négocier la mise en place de représentants de proximité : une opportunité à saisir !

### Comment mettre en place les Représentants de Proximité ?

Le mandat de Représentant de Proximité est distinct de celui des membres du CSE. Ils ne peuvent être mis en place que par un accord collectif exclusivement majoritaire. Cela implique qu'à défaut de désignation d'un délégué syndical dans l'entreprise, la mise en place des Représentants de Proximité n'est pas possible via le règlement intérieur du CSE

ou par accord avec les membres du CSE. S'agissant du moment de la négociation, l'article L 2313-7 du Code du travail prévoit que la mise en place des Représentants de Proximité se négocie dans le même accord que celui portant sur le nombre et le périmètre des établissements distincts. Si l'on fait une application littérale du texte, ceci implique donc une mise en place avant les élections professionnelles.

### Comment convaincre la direction de l'utilité de cette négociation ?

La mise en place des Représentants de Proximité permet d'éviter que la fusion des instances ne se traduise par une centralisation excessive de la représentation du personnel au niveau de l'entreprise. Il s'agit de favoriser un dialogue social de terrain, avec la résolution effective de problématiques plus locales. Pour l'employeur, cela pourrait permettre un désengorgement des ordres du jour avec des réunions CSE moins longues.

### Que peut-on négocier ?

Chaque accord est élaboré sur-mesure, mais de nombreux aspects doivent être pris en compte, notamment la formation, les moyens, les heures de délégation, les règles de remplacement, l'accès à la BDES, la dématérialisation des questions posées et des réponses apportées par l'employeur via une plateforme en ligne. Les points de vigilance concernant cet accord sont nombreux.

SECAFI peut vous accompagner pour faire un diagnostic préalable et évaluer les impacts liés à la mise en place d'un CSE.

*Pour tout renseignement, votre contact :*

**Cyril LEBOUCHER**

06.72.86.92.33

[cyril.leboucher@secafi.com](mailto:cyril.leboucher@secafi.com)

[www.secafi.com](http://www.secafi.com)

# Réunion d'information

**Camille Grousset du Cabinet SEXTANT est venue présenter à l'Union Départementale les nouvelles mesures de la Formation Professionnelle, suite à la loi du 5 septembre 2018 intitulée «*Pour la liberté de choisir son avenir professionnel*»**

Le digital est désormais partout. Son impact s'est déjà fait sentir sur les métiers manuels ou peu qualifiés. Les emplois plus qualifiés devraient être largement concernés dans les années qui viennent. Une étude Dell et Institut for the Future publiée en 2017 établit que 85 % des compétences de demain n'existeraient pas aujourd'hui.

Si la digitalisation génère un besoin important en matière de formation des salariés pour permettre d'adapter leurs compétences aux nouveaux besoins, elle transforme la formation elle-même. Le développement des formations virtuelles en est la première traduction.

C'est dans ce contexte que s'inscrit la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée le 5 septembre 2018. Cette réforme légitime et banalise en effet les formations virtuelles, sans exiger de durée minimale notamment, évolution qui s'intègre dans la volonté plus globale du législateur d'assouplir la définition de l'action de formation. Cette réforme prévoit ainsi la possibilité pour les entreprises de former leurs salariés en dehors de leur temps de travail, sans contrepartie financière (sans allocation formation), y compris pour des formations d'adaptation à leur poste de travail. Elle

ouvre la possibilité de réaliser des Formations en Situation de Travail (FEST). Elle transforme le Compte Personnel de Formation : ouvert à plus de formations, il est désormais monétisé. Les salariés percevront 500 € par an, dans la limite de 3 000 €, ou 800 € pour les salariés les moins qualifiés ou handicapés plafonné à 8 000 €.

Compte tenu de ces évolutions qui bousculent le cadre de la formation en entreprise, de l'assouplissement de la définition de la formation, du développement des nouvelles modalités pédagogiques, des montants disponibles sur le CPF limités, les représentants des salariés ont tout intérêt à se saisir de l'espace de négociation collective ouvert par la loi. Ainsi, sur la périodicité de l'entretien professionnel et du bilan professionnel à 6 ans, la négociation peut viser à garantir son effectivité. Les organisations syndicales peuvent également obtenir que l'entreprise alimente les compteurs CPF de catégories de salariés fragilisées ou habituellement peu formées par exemple. Un accord peut également instituer un abondement du CPF par l'employeur sur les actions de formation ou les types d'action jugées prioritaires et nécessitant des efforts financiers. L'accord peut également prévoir une allocation de formation pour les formations se déroulant hors du temps de travail.

En préambule de ces sujets avancés par loi, la première ambition de la négociation devra être de s'accorder collectivement sur une définition claire de l'action de formation dans l'entreprise. La deuxième ambition sera de garantir l'engagement de l'employeur d'assurer le maintien de l'employabilité du salarié qui reste de sa responsabilité. Cette négociation devra s'engager sur la base d'un diagnostic précis du dispositif de formation de l'entreprise, des investissements consentis et des bénéficiaires, ceci au regard des orientations stratégiques et enjeux de GEPP (GPEC) de l'entreprise. Les experts CSE comme ceux de Sextant, aux côtés des CSE et OS, sont des outils à utiliser au service de ces ambitions.



## 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](mailto:ud06@cfecgc.fr)**

# Infos locales

## Signature de la C.P.G à la CAF des Alpes-Maritimes

Le 24 janvier dernier, le Conseil d'Administration de la Caisse d'Allocations Familiales des Alpes-Maritimes a adopté à la majorité le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Gestion 2018-2022. Ce dernier a pour objet la mise en œuvre dans notre département de la Convention d'Objectifs et de Gestion (la C.O.G) conclue entre l'Etat et la CNAF.

Le CPG décline les missions de la branche famille dans les offres de service adaptées aux situations de vie des familles et des allocataires, et aux réalités des territoires. Il porte trois priorités qui constitueront l'investissement principal de la CAF 06 sur la période :

- Agir pour le développement des services aux allocataires ;
- Garantir la qualité et l'accès aux droits et services ;
- Mobiliser les personnels et leurs compétences, optimiser le pilotage et renforcer les coopérations.

Le C.P.G décline les missions de la branche famille dans les offres de service adaptées aux situations de vie, des familles, des allocataires et aux réalités des territoires.

L'offre globale de services de la CAF est organisée en mission et programmes, en fonction des besoins et des particularités de notre département :

- Elle aide les familles à concilier vie familiale, vie professionnelle et vie sociale ;
- Elle soutient la parentalité ;
- Elle accompagne les familles dans leurs relations avec l'environnement et le cadre de vie ;
- Elle crée les conditions favorables à l'autonomie, à l'insertion des personnes et des familles.

L'ensemble des membres du Conseil d'Administration de la Caisse d'Allocations des Alpes-Maritimes, que je préside, met tout en œuvre pour veiller au respect et à l'application de la C.P.G.

Laurence Franceschini  
Présidente de la CAF des Alpes-Maritimes

## La retraite du régime général

L'Union Départementale des Alpes-Maritimes a accueilli, le 2 avril 2019, Mesdames Mancuso et Vareille de la CARSAT du Sud-Est, pour évoquer avec les participants les points importants de la retraite du régime général des salariés du secteur privé.

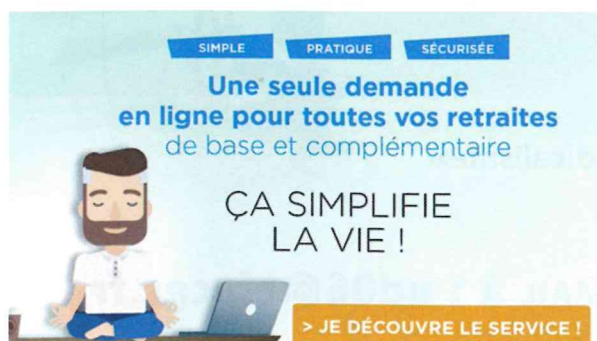
Après avoir fait un rappel sur le principe de la répartition entre les générations du régime général de la Sécurité Sociale, sont abordés les différentes informations concernant le départ à la retraite : le relevé de carrière, le rachat de trimestres, l'âge légal de départ, le taux plein, le calcul de la retraite de base, les exceptions (carrières longues, travailleurs handicapés, la retraite progressive, le cumul emploi retraite...), la pension de réversion...



### Faites votre demande de retraite

Vous pouvez effectuer votre demande de retraite en ligne sur le site dédié de l'Assurance Retraite. Ce service sécurisé vous permet de compléter et de transmettre votre demande de retraite personnelle. Vous avez également la possibilité de télécharger le formulaire dédié et de le déposer ensuite dans l'un des réseaux d'agences retraite et de points d'accueil de la région. Enfin, vous pouvez également la demander au 39 60

**Vous avez une difficulté avec votre départ à la retraite, n'hésitez pas à contacter l'Union Départementale qui soumettra votre problématique à la Carsat**



# Agenda

## Vendredi 22 mars 2019

A. Clavel-Morrot et P. Champion à Antibes pour la Matinale «Emploi et Handicap : de l'épuisement professionnel au retour à l'emploi» avec B. Salengro (intervenant)

## Lundi 25 mars 2019

J.-P. Chopin au Conseil de perfectionnement du Centre de Formation des Apprentis Métropole Nice Côte d'Azur

## Mercredi 27 mars 2019

A. Clavel-Morrot et C. Couvreur au Conseil de Développement de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis

## Mardi 2 avril 2019

Réunion d'information sur la retraite du régime général animée par la Carsat du Sud-Est

## Mardi 9 avril 2019

Stage de formation «Santé au travail - Chsct» animé par le Cabinet Secafi

## Vendredi 26 avril 2019

R. Battoia au Comité de liaison de Pôle Emploi



*réunion d'information sur la retraite du régime général*

## Jeudi 25 avril 2019

Réunion d'information sur la réforme de la formation professionnelle animée par le Cabinet Sextant

## Jeudi 2 mai 2019

M. Chaudoin à l'Observatoire d'analyse et du dialogue social des Alpes-Maritimes

## Lundi 13 et Mardi 14 mai 2019

Stage de formation des Conseillers Prud'hommes

## Mercredi 15 mai 2019

R. Battoia à la réunion du groupe départemental «Santé au travail et RPS» organisé par la Direccte 06

## Mercredi 22 mai 2019

R. Battoia au Conseil d'Administration et Commission de contrôle de l'Ametra 06

## Jeudi 23 et Vendredi 24 mai 2019

Stage de formation sur le Comité Social et Economique

## Mardi 28 mai 2019

M. Chaudoin à l'Assemblée Générale d'In'Li PACA (groupe Action Logement)



*Réunion d'information sur la réforme de la formation professionnelle*

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

L'UD des Alpes-Maritimes organise :

**un stage de formation «Ouverture sur le Syndicalisme»  
les 17 & 18 octobre 2019**

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

