

SOMMAIRE

n° 126

Septembre 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 TRULLI à VENCE
Abonnement annuel : 15 € - 4 numéros/an

Editorial

par Laurent Laubry

⇒ page 2

Nos Sections syndicales

implantation de la CFE-CGC chez Arkopharma

⇒ page 3

Vertus et dérives de la rupture conventionnelle

par Alain Clavel-Morrot

⇒ pages 4 et 5

In'Li PACA

par Murielle Chaudoin

⇒ pages 6 et 7

Les développeurs territoriaux

par Laurent Laubry

⇒ page 7

Elections de la Mutualité Sociale Agricole

⇒ pages 8 et 9

La retraite complémentaire

⇒ page 10

Infos locales : l'inter-congrès de la Fédération Chimie

⇒ page 11

Agenda / Formations

⇒ page 12



Consultez le site web de l'UD 06

www.cfecgc06.org

L'été... de tous les dangers !

Comme chaque année, un grand nombre de nos concitoyens profitent de la période estivale pour s'éloigner de leurs tracasseries professionnelles. Ces deux mois d'été permettent à chacun de pouvoir, pendant quelques semaines, se reposer, s'évader, décompresser, apaiser leur corps et leur esprit...

Il est également habituel que, pendant cette période où la population est détendue et moins attentive, l'Etat tente de faire passer finement de nouvelles réformes. L'une d'entre elles, pour le moins « assaisonnée », concerne les retraites. Et comme de bien entendu, le rapport Delevoye paraît en juillet !

Les Français vont donc reprendre le travail, après un repos bien mérité, avec une belle couleuvre à avaler ! Une réforme aussi lourde et conséquente que celle du système de retraite ne peut qu'engendrer inquiétude et stress.

Pour ma part, le raisonnement est simplissime :

Une personne qui a travaillé et cotisé toute sa vie selon un système financier de retraite DOIT BENEFICIER INTEGRALEMENT des règles pour lesquelles elle a cotisé !

Mais... Une fois de plus...

- Les règles vont changer au détriment de toutes et tous !
- Le dialogue social avec les organisations syndicales risque d'être un monologue de l'Etat !
- Des réunions de concertations seront éventuellement organisées avec la population, pour « squeezer » la technicité des syndicats et embrouiller nos concitoyens.
- Le Privé est opposé au Public, les vilains petits fonctionnaires ont beaucoup trop d'avantages au détriment des travailleurs du Privé !

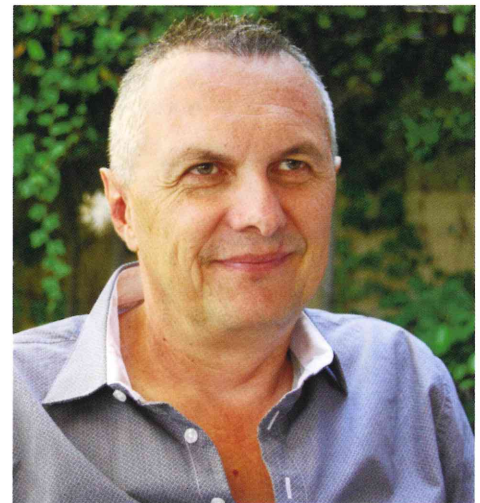
(Pas de mutuelle prise en charge à 50 %, heures supplémentaires non payées, pas d'œuvres sociales, paiement indécemment des heures travaillées les dimanches, jours fériés et/ou nuits, pas de chèques déjeuners, pas de 13ème mois, surcotisations sociales toute la carrière, etc... voilà, pour exemple, les privilèges des Policiers Nationaux Français !)

Le Public, cause semble-t-il de tous les maux de notre société, n'est pas si rose que cela. Qu'on se le dise...

Attention à l'indigestion d'informations en lisant les 130 pages du rapport Delevoye, où tout y est justifié par la solidarité. Il est essentiel que la valeur travail soit toujours la plus forte et rapporte toujours le plus lorsque nous basculons vers une retraite méritée. Chaque salarié a une carrière différente. Il semble donc utopique de vouloir toutes et tous nous faire entrer dans un système unique de retraite. Finalement, l'iniquité règnera.

Les techniciens du droit du travail que sont les syndicats doivent être entendus. Les porte-paroles des salariés que sont les délégués syndicaux et délégués du personnel doivent être consultés via leurs instances. L'Etat n'a pas la science infuse.

Attendons-nous donc à une rentrée automnale quelque peu chargée et mouvementée...



« Une personne qui a travaillé et cotisé toute sa vie selon un système financier de retraite DOIT BENEFICIER INTEGRALEMENT des règles pour lesquelles il a cotisé ! »

Nos sections syndicales

C'est avec grand succès qu'une section CFE-CGC s'est implantée chez ARKOPHARMA en janvier 2019.

Jusqu'alors, une section s'était créée mais son audience se limitait à la force de vente itinérante.

L'élection du nouveau CSE en janvier 2019 a donné l'occasion de développer la CFE-CGC au siège en lui donnant une représentativité significative, puisque nous nous sommes placés d'emblée à la troisième place, sur les six organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Sur les 9 candidats présentés, 8 ont été élus au CSE et tous siègent également dans ses commissions et/ou ont été nommés représentants de proximité. Le candidat non élu a été désigné représentant syndical au CSE.

Chacun d'entre nous a en effet souhaité s'engager sur des sujets de fond comme la prévention des risques professionnels et le développement de la QVT, la formation ou l'égalité professionnelle. Personnellement très active sur ce sujet, je suis fière d'avoir été désignée par l'Union Départementale 06 pour représenter la CFE-CGC au Club Egalité 06.

Assistante R&D, infirmière, délégués commerciaux, responsable de maintenance de production, technicien sécurité et environnement, chef de produit marketing, responsable juridique, La force de notre nouvelle section est la diversité de nos métiers et le fait qu'à nous tous, nous représentons toutes les activités de l'entreprise.



Le siège des Laboratoires pharmaceutiques Arkopharma, spécialisés en produits de santé naturels et compléments alimentaires et leaders du marché de la phytothérapie, est implanté à Carros dans les Alpes-Maritimes depuis plus de 35 ans. Il regroupe toute l'activité du Groupe, production, logistique, développement R&D, marketing, contrôle Qualité... Les services supports (DAF, DSI, RH, Achats) sont également sur place.

Nous jouissons dans l'entreprise d'un dialogue social positif, dans un esprit de partenariat qui porte ses fruits.

Dans un contexte d'évolution des métiers et des besoins de l'entreprise, il s'avère que les cadres et assimilés représentent aujourd'hui plus de trois-quarts de l'effectif.

De plus, une pyramide des âges plutôt élevée, associée à une ancienneté significative, incitent à être particulièrement vigilants sur les enjeux de la réforme de la formation professionnelle et plus encore de celle des retraites.

Les élus de la section CFE-CGC Arkopharma ont à cœur d'apporter à leurs collègues une représentation adaptée à leurs contraintes et exigences, en œuvrant avec pragmatisme dans l'intérêt de chacun tout en respectant les objectifs de l'entreprise.

Laurence Bois-Nicolaÿ
Déléguée Syndicale

VERTUS ET DERIVES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE (suite)

Licenciement camouflé, gestion du personnel ou bonne aubaine ?

par Alain CLAVEL-MORROT, Vice-Président

Cinq ans après avoir présenté dans ces mêmes pages un premier article sur le sujet, Il m'a semblé opportun de revenir sur ce mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Dans le monde actuel où la communication a pris (hélas) le pas sur l'information, il est en effet nécessaire de clarifier les annonces faites quelquefois avec une certaine légèreté sur le sujet.

Depuis la loi du 25.06.2008 issue elle-même de l'Accord National Interprofessionnel du 11.01.2008, l'employeur et le salarié peuvent décider de mettre fin à leur relation contractuelle en déterminant conjointement les conditions de cette rupture.

Ce mode de séparation suppose un consentement mutuel. Il ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties.

Pourtant le Petit Larousse nous dit : « Une rupture est le fait, pour quelque chose, de se rompre, sous l'effet d'un effort excessif ou trop prolongé ou d'un choc »...

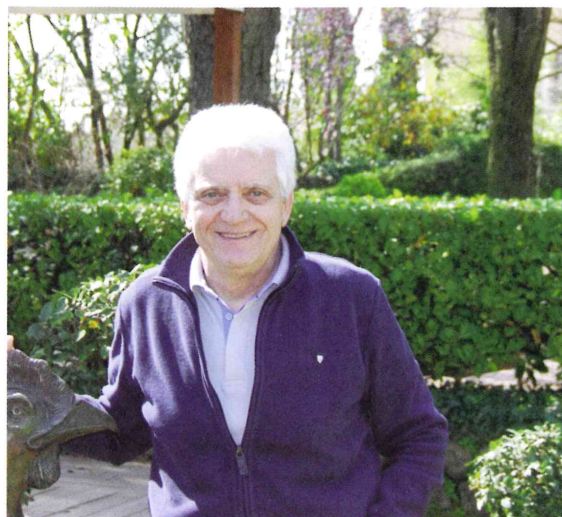
Par ailleurs, il faut bien le reconnaître, les ruptures, quelque en soit la nature, font partie intégrante de notre existence. De ce fait, elles peuvent en quelque sorte rythmer notre vie, notre existence.

Mais la rupture d'un contrat de travail possède dans son ADN, comme diraient les scientifiques, quelques particularités sur lesquelles il est bon de s'attarder.

Je travaille pour vivre, pour gagner ma vie. Pour ce faire je m'engage auprès d'un employeur qui de son côté devra rémunérer justement l'action fournie.

Lorsque les deux parties de cet engagement ne sont plus d'accord que sur un seul point, la rupture, il faut alors respecter ce désir. Cela évitera bien d'éventuels conflits.

Toutefois, à y regarder de près, nous sommes en droit de nous interroger sur le bienfondé d'une procédure qui, si elle facilite la vie de certains et contribue à faire chuter les recours aux prud'hommes n'en demeure pas moins une manière de se séparer d'un salarié à moindre frais pour les



entreprises et à grands frais pour le régime d'assurance chômage. Ce dernier est en effet la cible privilégiée des salariés se retrouvant sans emploi après une telle séparation.

Bien que nous ne possédions pas de statistiques fiables en la matière, il semble, et cela est surprenant, que la majorité des ruptures de contrat de travail selon cette procédure, soit effectuée à la demande des salariés.

Quelle peut bien en être la raison ? Cela est dû tout simplement dans un grand nombre de cas à des conditions de travail jugées inacceptables poussant le salarié à tenter d'aller voir ailleurs.

La pression est telle qu'elle devient souvent insoutenable. La fuite semble alors la meilleure façon de traiter un conflit, qu'une bonne entente et de meilleures organisations des tâches auraient pu éviter dans un grand nombre de cas.

Ou cela est-il pour certains le moyen de faire payer par l'entreprise, par le régime d'assurance chômage, une formation, un congé auquel le salarié n'avait pas accès ? Je n'ose y croire. (Plus de 90% des séparations validées sont inscrites à Pôle Emploi chaque année)

Le risque serait alors de voir se développer un mode de séparation qui, en dévoyant le principe même de la rupture conventionnelle, dénaturerait complètement l'idée que nous nous faisons d'une séparation juste et équitable.

L'assistance d'un salarié de l'entreprise ou d'un Conseiller du Salarié n'étant que très rarement requise, tout se passe à l'abri des regards... et les parties n'étant pas tenu d'énoncer les raisons de leur choix, toutes explications et toutes tentatives de meilleure compréhension des causes sont extrêmement difficiles.

Quoi qu'il en soit, nous constatons dans les Alpes Maritimes une certaine constance dans la démarche avec un peu plus de 11 000 demandes annuelles ces deux dernières années.

Un léger fléchissement semble se faire jour en 2019.

Rares sont les dossiers non homologués par les DIRECCTE. Et ce sont là pour la plupart des erreurs de procédure qui n'entachent que peu le fond de la démarche.

L'actuelle remise en cause de nombreuses clauses de l'Assurance Chômage prévoit de « sanctionner » encore un peu plus les conditions d'indemnisation des cadres en matière de perte d'emploi.

Cela devrait en toute logique amener cette catégorie de travailleurs à négocier en conséquence afin de compenser la perte entraînée par la nouvelle réglementation. Les employeurs vont-ils suivre ? Cela ne va-t-il pas amener des

situations de blocage supplémentaires ?

Mais au-delà de toutes ces considérations, ces ruptures ne sont elles pas tout simplement des licenciements déguisés, économiques ou autres, qui laisseront presque toujours le salarié bien démuni devant la perte de son emploi et donc de sa raison de vivre.

Avec, sur le fond une certaine facilité à licencier pour l'entreprise, sans avoir pour autant l'obligation de créer des embauches, la rupture conventionnelle nous semble là être un acteur supplémentaire de la gestion du personnel.

De ce fait, le terme « rupture conventionnelle » est-il bien approprié aux situations traitées en son nom ?

« Mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur du monde » - Albert CAMUS



Remerciements à Jean-Louis VANGIONI, Inspecteur du travail (DIRECCTE UT06) pour son aide à la compréhension des raisons qui peuvent amener une entreprise et un salarié à une séparation amiable, pour sa réflexion sur les tenants et les aboutissants d'une telle démarche.

QUELQUES CHIFFRES :

Depuis 2018 : 3,524 millions de ruptures conventionnelles ont été homologuées
437 700 ruptures ont été homologuées en France en 2018
10 379 ruptures ont été homologuées dans les Alpes-Maritimes en 2017
11 245 ruptures ont été homologuées dans les Alpes-Maritimes en 2018
5 509 ruptures ont été homologuées dans les Alpes-Maritimes pour les 6 premiers mois de 2019

Barémisation prud'homale : une défaite morale pour la France

Le 17 juillet 2019, la Cour de cassation a rendu son avis sur la compatibilité du plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse par rapport aux conventions internationales signées par la France que sont la Charte sociale européenne et la convention n°158 de l'OIT. La Cour juge le barème compatible avec ces conventions internationales. Même si cet avis n'a qu'une valeur symbolique, puisqu'il ne lie pas ni les juges du fond ni même la Cour de cassation. Il n'en demeure pas moins que cet avis constitue une défaite morale de la France.

A l'heure où, dans son discours pour les 100 ans de l'OIT, le Président Macron retrace les combats menés par l'OIT pour le respect et la dignité des travailleurs, la Cour de cassation décide de ne pas s'inscrire dans cet héritage en ayant une interprétation étriquée de la convention 158 de l'OIT. Cette interprétation, place la France, pays moteur dans la défense des droits de l'Homme, dans la moyenne ordinaire des pays européens. Là où la France aurait pu et aurait dû être le « 1er de cordée » et montrer ainsi la voie, la Cour de cassation en a malheureusement décidé autrement !

A l'instar du président de la République, la CFE-CGC estime que « quand le peuple, quelles qu'en soient les catégories, ne trouve plus sa part de progrès il ne peut plus adhérer à un régime politique tel qu'il se présente devant lui »[1]. Pour la CFE-CGC, cette notion de progrès comporte aussi la notion d'humanisme dans l'approche de la justice. Or, forfaitiser les indemnités dans le cadre de la réparation revient à attribuer un coût au licenciement, à traiter la rupture, forcément douloureuse quand elle est litigieuse, comme une marchandise dont le coût peut être anticipée et provisionné.

La Cour de cassation a renoncé à enrayer cette dérive et n'a pas souhaité maintenir le rang de la France, au meilleur niveau des pays respectant strictement les textes internationaux en matière de droit et de respect des travailleurs.

Pour la CFE CGC c'est plus que dommage, c'est significatif et profondément inquiétant.

[1] Discours du Président Emmanuel Macron au siège de l'OIT 11 juin 2019

Cadre, technicien supérieur, agent de maîtrise : un logement pour tous grâce à In'Li Paca

UNE NOUVELLE ORGANISATION AU CŒUR DU LIEN EMPLOI-LOGEMENT

La réforme structurelle du monde du 1%, initiée par les partenaires sociaux en Avril 2015 a connu une étape importante en 2017 avec la fusion de l'ensemble des collecteurs du 1% logement (ALS) et la constitution du Groupe ACTION LOGEMENT, groupe piloté par un faitière paritaire ACTION LOGEMENT GROUPE (ALG) et cinq filiales :

- Action Logement Services
- Action Logement Immobilier
- l'Association Pour l'Accès aux Garanties Locatives (APAGL)
- l'Association Foncière Logement (AFL)
- Action Logement Formation

Dans le cadre de cette nouvelle organisation, l'ensemble des métiers de services exercés auparavant dans des structures diverses été regroupé sous la bannière d'Action Logement Services. Ainsi, ALS accompagne les salariés dans leur mobilité résidentielle et professionnelle pour favoriser l'accès à l'emploi, faciliter la location ou soutenir les projets d'acquisition ou de travaux

Dans le domaine de l'immobilier, les filiales immobilières ont été regroupées dans un souci de cohérence territoriale sous la bannière ACTION LOGEMENT IMMOBILIER avec deux missions principales : construire et financer des logements sociaux et des logements intermédiaires prioritairement dans les zones tendues (IDF, PACA)

Pour ce faire, dès 2017, la structuration de l'offre de logements intermédiaires a débuté avec la création d'In'Li pour la région Île-de-France. Puis avec la mise en place dans les autres régions de quatre entités dédiées : In'Li Aura, In'Li Grand Est, In'Li Paca et In'Li Sud-Ouest.

C'est pour répondre à la demande de logement des jeunes actifs et salariés à revenus moyens, dont les ressources sont supérieures aux plafonds du logement social mais insuffisantes pour accéder au secteur libre (Cadres, Techniciens Supérieurs et Agents de Maîtrise) qu'Action Logement va créer le secteur « Logement Intermédiaire » : « In'Li » numéro un de l'Innovation Logement Intermédiaire est né.

L'objectif affiché par les IN'LI est la production, sur les 5 prochaines années, de 80 000 logements intermédiaires, logements dont le montant des loyers sera inférieur entre

10 et 15% au montant des loyers constatés dans le secteur privé. Ces logements intermédiaires doivent être construits près des bassins d'emplois, à proximité des services, dans les zones tendues. Autrement dit, là où il est difficile de se loger et où la demande est forte. Ces zones, comme Paris et sa première couronne ou encore le littoral des Alpes-Maritimes.

En région PACA « In'Li PACA » est issu de la fusion de trois structures : la SAI PARLONIAM pour le 06, la SAS COGECIL pour le Var, et Sa IMMOCIL pour les Bouches du Rhône.

La feuille de route d'IN'LI-PACA est à minima la production de 250 logements intermédiaires par an sur sa région d'intervention.

In'Li PACA est une Société Anonyme Commerciale soumise à l'Impôt sur les Sociétés (I.S.) avec pour actionnaire majoritaire Action Logement Immobilier (ALI) ; elle est administrée paritairement entre Organisations Patronales et Salariales.

Le Directeur Général est Monsieur Yves Giacumozzo qui fête ses 40 ans de carrière dans le logement (ancien Directeur Général du Parloniam). A ce jour, il dirige 38 agents administratifs et 20 personnes de proximité (gardien, concierge) sur les diverses agences de Toulon, Marseille et Nice.

Le Président Administrateur est Monsieur Lionel Picolet, Directeur Général au sein de l'entreprise ROBERTET à Grasse. Ancien Président du collecteur Logiam, puis Président de la SAI Parloniam.

En date du 28 mai dernier, lors de la réunion du Conseil d'Administration, j'ai été élue, sur proposition de la CFE- CGC, à la Vice-Présidence Administrateur au sein de la SA In Li PACA.

Mon rôle principal est de seconder le Président. Ensemble, nous sommes garants de ce que la structure, In Li PACA, applique la politique nationale d'A.L. (et de celle de la CFE-CGC en ce qui me concerne). Nous validons les actions stratégiques qui engagent ladite structure. Nous sommes les porte-paroles de nos Organisations Syndicales.

Nous supervisons également le bon déroulement des commissions.

Les commissions sont ouvertes à tous les administrateurs. Elles sont composées des Organisations Patronales et Salariales, des administrateurs et des permanents. Leur but est d'émettre des avis sur les projets d'acquisition, de fondation qui seront présentés au conseil d'administration.

A ce jour, In Li PACA et plus particulièrement le logement intermédiaire proposé au profit des actifs des entreprises de la région souffre d'un déficit d'image. En effet peu d'entreprises connaissent cette possibilité qui leur est offerte au profit de leurs agents de maîtrise et cadres moyens.

Rappelons que les logements proposés sont à destination de ceux qui ne peuvent pas bénéficier de logement dit sociaux de par leur déclaration de revenu. Mais le loyer des logements intermédiaires reste toujours inférieur au tarif proposé par les privés.

La Vice-Présidence dont j'ai la charge, doit permettre de débloquer un certain nombre de dossiers de demande de logement de nos adhérents de la CFE-CGC et de palier les manques de candidature. Ceci ne pourra se faire qu'avec l'aide essentielle du Directeur.

Les impétrants auront donc dorénavant un interlocuteur privilégié.

N'hésitez pas à contacter l'UD pour toute demande de logement.

Information à retenir pour l'envoi de vos dossiers :
www.inli-paca.fr 12 bd René Cassin, 06200 Nice
tel : 04 83 32 16 76

Murielle Chaudoin

Développement syndical Lancement de l'équipe

Fin 2018, la Confédération a décidé la mise en place, au sein de chaque territoire, de développeurs territoriaux (DT). Exit les Protocoleurs, les D.T. sont nés !

Ce nouvel élan, impulsé par une volonté sans équivoque de notre Président Confédéral, François Hommeril, est essentiel. La mission : Faire connaître et reconnaître la CFE-CGC, créer des sections syndicales et assister leur mise en route, s'implanter dans un maximum d'entreprises et services publics, signer les P.A.P. et construire des listes électorales, obtenir un plus grand nombre d'élus et de délégués syndicaux, etc...

Le but : encore mieux défendre les adhérents CFE-CGC et plus généralement les techniciens, agents de maîtrises, cadres, ingénieurs. Les salariés de l'encadrement ont de plus en plus de responsabilités et de pression de la part de leur direction.

Courant 2019, les modalités de mises en place et la recherche des candidats ont été lancées.

Le 30 août dernier, au sein des locaux de l'Union Départementale, l'équipe « Développement » a été réunie. Un grand MERCI à nos quatre D.T. qui ont acceptés de relever ce nouveau défi.

N'oublions pas le rôle important que joueront Isabelle & Valérie dans cette nouvelle action.



Le cadrage des missions de chacun a été expliquée, développée, argumentée. La répartition des tâches a été établie. Le cadencement du développement a été annoncé, tout comme l'agenda annuel et la fréquence des réunions de travail.

Cette équipe, animée par le Président de l'U.D. se veut évolutive si de nouveaux candidats, motivés par cette mission ô combien essentielle et importante, souhaitent l'intégrer.

La machine est lancée. Ensemble nous agissons, Ensemble nous construisons...

En avant toute !

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^{er} 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

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

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

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

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 .

Retraites complémentaires :

que change la fusion de l'Agirc et de l'Arrco ?

Au 1er janvier 2019, le régime de retraite complémentaire des salariés du privé a pris le nom « Agirc-Arrco », conséquence de la fusion des régimes Agirc (spécifique aux cadres) et Arrco (pour tous les salariés du privé). Deux principaux changements sont à souligner : l'instauration d'un bonus/malus temporaire et la fin de la garantie minimale de points (GMP).

INSTAURATION D'UN BONUS/MALUS TEMPORAIRE

Une nouvelle règle de calcul est instaurée pour encourager la poursuite d'activité. Des coefficients viennent temporairement minorer ou majorer la pension de retraite complémentaire à la suite de la liquidation. Au terme de la période, le retraité perçoit le montant normal de sa pension complémentaire.

- **Départ à la retraite dès l'acquisition du taux plein**
→ Minoration de 10 % pendant 3 ans.
- **Départ à la retraite 4 trimestres après l'acquisition du taux plein**
→ Montant normal de la pension complémentaire.
- **Départ à la retraite 8 ou 12 ou 16 trimestres après l'acquisition du taux plein**
→ Majoration respective de 10 %, 20 % ou 30 % pendant 1 an.

A noter

- La règle de calcul s'applique à partir du 1er janvier 2019 pour la génération 1957 (sauf pour les personnes ayant obtenu le taux plein avant 2019, dans le cadre du dispositif carrière longue) ;
- Le coefficient minorant ne s'applique pas au-delà de 67 ans ;
- Sont exonérés du coefficient minorant les retraités exonérés de CSG (minoration réduite à 5 % pour les retraités soumis au taux réduit de CSG), les salariés handicapés et les aidants familiaux.

FIN DE LA GARANTIE MINIMALE DE POINTS (GMP)

Ce dispositif permettait aux affiliés Agirc d'acquérir au minimum 120 points par an, convertis en pension lors du départ à la retraite. Il s'agissait de prélever des cotisations supplémentaires pour les cadres rémunérés en deçà du salaire charnière (3 664,82 €) permettant l'acquisition de 120 points. Avec le nouveau régime Agirc-Arrco, la garantie des 120 points Agirc n'a plus lieu d'être mais les points acquis précédemment seront conservés.

Au 1er janvier 2019, ces cadres n'auront plus à payer les 27,60 € mensuels mais l'employeur « économisera » jusqu'à 45,11 €/mois. Il est donc souhaitable de négocier la réintégration de ces sommes, soit dans le salaire, soit par une autre affectation.



Les points Arrco seront repris à l'identique et deviennent des points Agirc-Arrco.

Seuls les points Agirc des salariés cadres seront convertis en points Agirc-Arrco. La formule de conversion des points de retraite Agirc en points Agirc-Arrco garantit une stricte équivalence des droits.

Retrouvez la alcuette de conversion sur : www.agirc-arrco.fr/ce-qui-change-au-1er-janvier-2019/vous-etes-en-activite/

Infos locales

Plus de quatre-vingt participants se retrouvèrent les 12, 13, 14 juin dernier chez nos voisins varois à Bandol pour tenir l'Inter Congrès Fédéral CHIMIE de l'actuelle mandature.

Comme d'habitude dans une ambiance sympathique et décontractée, le tour d'horizon des questions fédérales fut extrêmement riche et constructif.

La problématique de l'égalité professionnelle hommes/femmes fut au premier plan des débats mais bien d'autres questions furent évoquées comme la toujours nécessaire interrogation : pourquoi se syndiquer et pourquoi à la CFE-CGC ?

En outre, de nombreux sujets ont été abordés à l'occasion de plusieurs ateliers comme la mise en place des CSE, les ruptures conventionnelles individuelles et collectives, etc...

Arrivée aujourd'hui à la moitié de son mandat la fédération a souhaité en outre faire le point sur sa vision du monde syndical actuel et sur ce qu'il devra être dans l'avenir.



Autant dire que les débats furent animés et fertiles en réflexions.

En guise de synthèse, le Président Fédéral Chimie Malik GUEYE et notre Président Confédéral François HOMMERIL ont eu l'occasion de brosser le tableau d'un syndicalisme qui doit encore et toujours prendre à bras le corps la représentation et la défense du personnel d'encadrement.

Outre l'aspect technique du travail évoqué à l'occasion de ces journées, il est à souligner l'indéniable convivialité habituelle qui a pu faire se rencontrer toutes les idées (même les plus contradictoires) créant ainsi un véritable esprit d'équipe et de cohésion autour des axes ainsi choisis pour le développement de notre syndicalisme.

Alain Clavel-Morrot
Vice-Président
de l'UD Alpes-Maritimes



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

Agenda

Vendredi 7 juin 2019

Réunion des nouveaux Conseillers Prud'hommes

Jeudi 13 juin 2019

Conseil d'Administration de l'Union Départementale 06

Mardi 18 juin 2019

Réunion de Bureau de l'Union Départementale 06

Vendredi 19 juin 2019

L. Laubry assiste à la réunion de mise en place de l'Union Territoriale Paca CFE-CGC Services Publics

Jeudi 20 juin 2019

L. Laubry participe au Conseil d'Administration de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie des Alpes-Maritimes

Jeudi 27 juin 2019

Réunion du Conseil d'Administration de l'Union Régionale PACA

Mardi 23 juillet 2019

L. Laubry rencontre Philippe Renaudi, Président de l'UPE 06

Mercredi 21 août 2019

L. Laubry rencontre le Secrétaire Général de l'Union Départementale CFTC, Patrice Bronzi

Vendredi 30 août 2019

Réunion des Développeurs Territoriaux de l'Union Départementale 06



Conseil d'Administration de l'UD 06 du 13 juin 2019



Conseil d'Administration de l'UD 06 du 13 juin 2019

FORMATIONS / RÉUNIONS PRÉVUES AU COURS DES PROCHAINS MOIS À NICE

L'UD des Alpes-Maritimes organise :

COMPLET

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



MSA 2020

MSA GUICHET UNIQUE

- Santé
- Famille
- Retraite
- Services

Logement

Retraite

Prévoyance

Médecine
du travail

Formation

Santé

DÉFENDONS
NOTRE MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE
ET LE GUICHET UNIQUE

**CFE
CGC**

Votez CFE-CGC
pour une solidarité durable

WWW.CFECGC.ORG



smea

**CFE-CGC
AGRO**