SOMMAIRE

n° 127

Décembre 2019

Editorial
par Laurent Laubry
➪ *page 2*

Le 37e Congrès Confédéral
➪ *pages 3 et 4*

2019, année noire !
par Alain Clavel-Morrot
➪ *pages 5 à 7*

La rupture conventionnelle
➪ *pages 8 et 9*

Réunion d'information sur le CSE
par le Cabinet Sextant
➪ *page 10*

Union Locale de Cannes
➪ *page 11*

Agenda / Formations
➪ *page 12*

Consultez le site web de l'UD 06

www.cfecgc06.org

Photo de couverture :
Beuil les Launes

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

L'édito de Laurent Laubry, Président

L'avenir entre nos mains !

Les 9 et 10 octobre derniers, s'est déroulé le 37ème Congrès de la CFE-CGC. Ce moment est toujours un temps fort dans la vie d'une organisation syndicale, quelle qu'elle soit. Cela a été le cas pendant ces deux journées positives et constructives.

Le Président sortant François HOMMERIL a présenté aux suffrages une équipe renouvelée.

Les débats ont eu lieu. Les résolutions ont été votées. Dès lors, la nouvelle structure en place s'est d'ores et déjà mise au travail.
Au vu de l'actualité sociale, ce dernier ne manque pas !

Un constat est simple, mais très amer : les techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs sont ceux qui cotisent le plus et payent le plus tout au long de leur vie professionnelle, voire même au-delà.

En contrepartie, pour services rendus dans leur rôle de « vache à lait remplissant les caisses de l'Etat », ces mêmes « bons payeurs » vont être les plus impactés par les réformes faites, en cours ou à venir : réforme de l'assurance chômage, réforme des retraites, la disparition de l'AGIRC-ARRCO, etc...

Dès lors, la CFE-CGC dit : STOP !

La CFE-CGC s'oppose totalement et fermement à la réforme des retraites telle que présentée par ce Gouvernement. Inutile, dangereuse, inefficace, inéquitable, voici quelques-uns des adjectifs adaptés à cette mascarade !

> *Cette réforme semble n'avoir qu'un seul objectif caché : celui de servir de variable d'ajustement au budget et au déficit de l'Etat*

Cette réforme semble n'avoir qu'un seul objectif caché : celui de servir de variable d'ajustement au budget et au déficit de l'Etat.
En effet, une réforme voulue par un gouvernement a toujours un objectif, celui de faire des économies sur le dos de ses administrés.

La devise « travailler plus pour gagner moins » deviendra la règle.

Et pendant ce temps, le nombre des suicides explose au sein de la Fonction Publique (Education, Police, etc...), preuve d'un malaise et un mal-être profond, mais l'Etat reste passif !

L'hiver est propice à l'arrivée du froid... cette année, il risque d'être plus que chaud !

Congrès Confédéral

par Dominique Clerico, Trésorier

La CFE-CGC a réuni près de 600 militants à Deauville pour son 37ème congrès porteur d'un message rassembleur et d'espoir : « **L'avenir entre nos mains** ».

La première journée était consacrée à l'approbation des résolutions prises lors de l'université d'automne de 2018 et à la présentation des rapports de mandature puis à l'élection des 8 secrétaires nationaux.

Alain Giffard et Franck Zid, respectivement Secrétaire Général et Trésorier national sortants, ont présenté le rapport d'activité approuvé à 99.88 % et le rapport financier approuvé à 99,34 % par les représentants de toutes les fédérations.

François Hommeril, candidat à la Présidence pour un deuxième mandat au sein d'un trio confédéral constitué de Gérard Mardiné (60 ans ; fédération de la Métallurgie et précédemment secrétaire national confédéral en charge de l'Economie), candidat au poste de Secrétaire Général, et Jean Philippe Tanghe (55 ans ; fédération Finance et Banque) au poste de Trésorier National, a ensuite fait un discours porté vers l'avenir dans lequel il a annoncé une mandature dense car portant sur des dossiers très sensibles comme la réforme des retraites voulue par le gouvernement, que notre Président juge encore et toujours « *inutile et dangereuse* », la réforme de l'assurance chômage qui va pénaliser l'encadrement qui est pourtant le principal « *financeur* ».

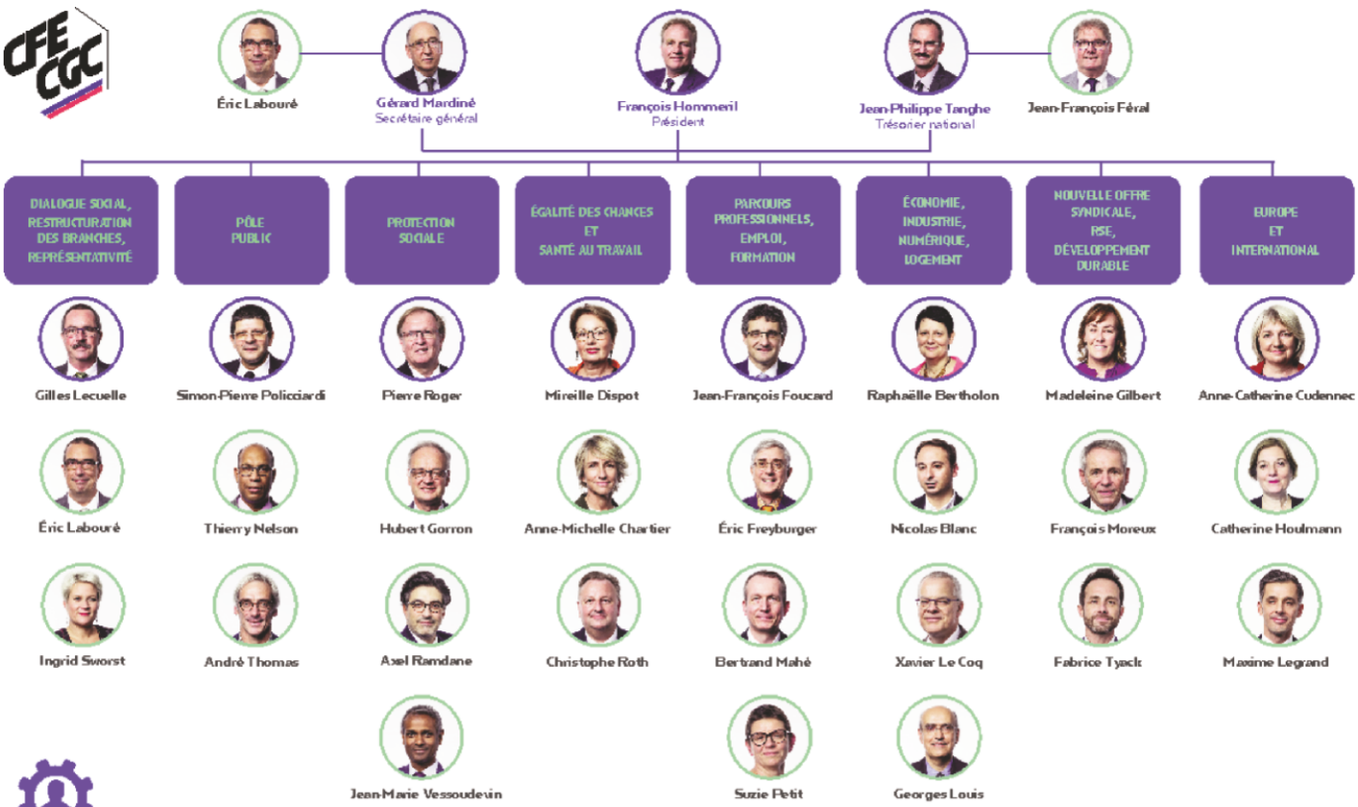
Le Président sortant a insisté sur le besoin de continuer son développement et nous a appelés à « .. *réagir, relever la tête et contribuer à construire une société plus juste, plus humaine, plus respectueuse et plus durable*. » ajoutant que «... *Nous devons continuer, confirmer, amplifier notre effort pour développer la CFE-CGC dans le privé et le public, seul moyen de faire avancer notre vision exigeante de l'avenir.* »

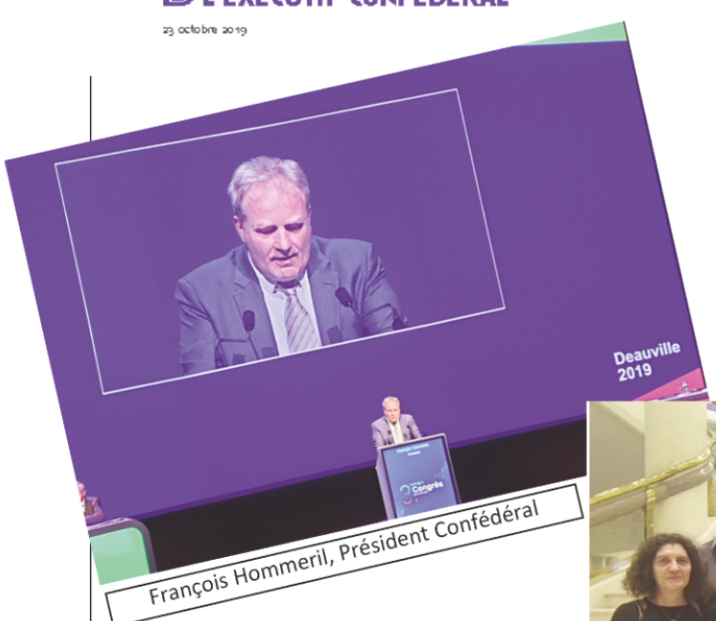
Indiquant en outre que « *Ensemble nous écrivons une histoire, celle d'une troisième voie syndicale : contester parfois, construire souvent, proposer toujours. Il y a plus d'intelligence, il y a plus d'expérience, il y a plus de vérité dans notre assemblée que dans tous les comités de direction de nos entreprises, dans toutes les directions centrales administratives et dans tous les gouvernements présents, passés et à venir. .../... La CFE-CGC s'imposera comme un acteur majeur de la remise en question des modes de gouvernance qui ont mené dans l'impasse actuelle.* »

Discours qui a été suivi par une longue standing ovation de la part des militants

L'élection du trio avec 91.79% (100% dont 39 votes blancs) de suffrages laisse à penser que le programme qui a été présenté aux congressistes recevra le soutien de toute la Confédération.

Le 37ème Congrès Confédéral





François Hommeril, Président Confédéral

de gauche à droite :
Daniel Petrucci
François Hommeril
Laurent Laubry

Les représentants de l'Union Régionale PACA

2019 : année noire !

par Alain CLAVEL-MORROT, Vice-Président

Il y a le café noir. En général on l'aime bien. Il y a la marée noire qu'on n'aime pas. Il y a le trou noir. Il ne doit pas être bon d'y tomber. Et maintenant il y a 2019 : l'année noire ! Elle sera à marquer… d'une pierre noire !

Dans notre monde occidental le noir est la marque du deuil. Celui-ci est inscrit à l'encre… noire.

2019 restera dans nos mémoires comme une année de tristesse qui aura vu s'évaporer un bon nombre de nos espérances. Le deuil est une perte d'objet. Et comme nos espérances sont justement l'objet de nos vies, de nos actions et de notre raison d'être il est aisé d'imaginer que le travail de deuil (comme disent les psychanalystes) est plus difficile et plus long.

C'est que le noir ici, en opposition à la clarté, nous cache la vérité. De noirs desseins auraient-ils germé ces derniers temps dans les cerveaux de nos dirigeants ? je m'interroge tant il a fait sombre au pays des lumières cette année.

De ce fait nous voyons aujourd'hui s'écrouler sous les coups de butoirs de nos dirigeants tout le bienfondé de ce que nos anciens ont bâti à la sortie de la guerre avec le Conseil Supérieur de la Résistance. C'est-à-dire une société un peu plus juste et un peu plus fraternelle. Le pacte social et républicain se mettait en place après une période des plus noires de notre existence.

La Sécurité Sociale prenait son essor. Les caisses de retraites se constituaient avec la création de l'AGIRC puis de l'ARRCO quelques années plus tard. La prévoyance n'était pas un sujet tabou. La médecine du travail commençait à prendre sérieusement au sérieux le problème de la sécurité et de la santé en entreprise. La représentation des personnels se mettait réellement en place.

Le travail était une valeur reconnue par tous. Certes le patronat, toujours frileux à reconnaître les salariés comme étant la seule richesse réelle de l'entreprise, continuait à considérer ces derniers comme une charge toujours plus lourde à supporter. Mais de négociations en accords, la vie au travail devenait plus supportable, un peu plus humaine.

Mais cela n'était pas concevable pour ceux qui, tranquillement installés devant leurs écrans numériques, voyaient les possibilités grandissantes de faire fructifier encore plus, toujours plus, les actions des entreprises dont ils avaient la charge. Mais pour cela il fallait que la plèbe travaille plus, encore plus, encore mieux, toujours plus, toujours mieux…

Il fallait également que la démocratie, qui s'installait tant bien que mal au sein des entreprises, soit balayée au nom de la rentabilité, de la croissance. Elle perturbait en effet la vision particulièrement patronale de nos dirigeants de sociétés qui, se croyant investis de missions quasi divines, ne pouvaient pas accepter de négocier plus avant de meilleures conditions de travail, de meilleures rétributions, bref une meilleure vie en entreprise.

L'appui des dirigeants successifs de notre pays aura été une aubaine inestimable pour mettre à bas cinquante années d'avancées sociales et humanistes qui voulaient affirmer la valeur de l'humain contre la société du « *tout pour le fric* ».
- Jean Luc CAZETTES

J'ai l'intime conviction que cette démarche a été volontaire et programmée dans le temps avec une rigueur extrême et quasi militaire quant à la destruction systématique de nos avancées sociales.

Du passé faisons table rase disait la chanson. Il est curieux et étonnant de constater que la classe dirigeante s'est faite le chantre de cette maxime…

En nous abreuvant de mensonges et de fausses informations nos dirigeants veulent nous faire croire qu'ils œuvrent chaque jour pour notre bien.

La casse des retraites c'est pour notre bien et celui de nos enfants. La casse du régime d'assurance chômage, c'est pour notre bien. La casse de la Sécurité Sociale, c'est pour notre bien…

Nous savons que tout cela est faux. Comme nous savons que la discrimination syndicale qui s'installe est faite uniquement dans notre intérêt et celui des salariés que nous représentons…

Comme nous savons que la diminution du nombre d'élus au sein des entreprises est uniquement mise en place pour le bien des travailleurs…

Comme nous savons que la diminution du nombre d'élus en entreprise n'a qu'un seul but : «fluidifier les relations sociales»…

Comme nous savons que la moindre formation syndicale ne pourra que faciliter le dialogue entre partenaires totalement (in)égaux quant aux informations nécessaires à de bonnes et justes négociations…

Et je ne parlerai pas ici de la quasi disparition des CHSCT. Cela ne pourra que faire disparaitre du même coup les problèmes de mal être dans les établissements…

Nos actuels Diafoirus ont leurs médecines à défendre. Ils essaient par tous les moyens de nous faire avaler leur amère pilule. Ils ne nous disent pas la vérité. Ils s'en moquent. Leurs discours sophistiques ne cherchent pas à nous éclairer. Ils ne cherchent qu'à tenter de nous faire croire le bien fondé du choix de leurs thérapeutiques. Mais comment aller dans leurs sens quand le monde se fissure et que la fracture sociale, loin de se réduire, s'infecte de plus en plus chaque jour ?

En matière de retraite par exemple nous savons que le système par points n'a jamais, dans aucun pays augmenté le revenu de substitution. Nous savons également que les régimes spéciaux ne concernent qu'une frange infime de la population salariée dans notre pays et qu'un bon nombre de ces régimes sont largement bénéficiaires et non déficitaires comme certains veulent nous le faire croire.

Nous savons que le salaire des femmes à égalité avec celui des hommes feraient rentrer dans les caisses 24 milliards d'euros par an par le biais des cotisations tant patronales que salariales que cela impliquerai avec de surcroit une augmentation non négligeable de notre PIB. De quoi assécher rapidement les déficits.

Nous savons que les réserves de certaines caisses de retraites sont assidument surveillées afin de les intégrer dans un pot commun et ainsi annihiler des décennies de bonne et saine gestion de la part de ceux et celles qui en ont la charge. L'Etat pourrait ainsi faire main basse sur les 165 milliards d'euros qui sont actuellement dans les comptes des caisses de retraites par répartition des libéraux, des indépendants, des commerçants, à l'AGIRC, à l'ARRCO, au fonds de réserve des retraites… (Cet argent appartient aux cotisants et non à l'Etat !)

Nous savons que le rapport DELEVOYE préconise de rapprocher la retraite CNAV avec celles de l'AGIRC et de l'ARRCO. Pour nous simplifier la vie ?... Non, pour pouvoir mieux profiter des flux financiers qui en résulteront, un seul interlocuteur étant tout de même plus facile à manipuler ! Première étape qui mènera notre système par répartition vers le système par capitalisation qui plait tant aux groupes financiers qui nous dirigent. Ainsi, il en sera fini de la solidarité inter générationnelle que nous connaissons si bien. Un individualisme forcené va se mettre en place et tant pis pour les petits, les obscurs, les sans grade…

La CFE-CGC réaffirme son désaccord profond sur cette volonté d'étatisation du système de retraite et la captation par l'Etat de l'argent des cotisants. Ce point semble

PERMANENCE JURIDIQUE

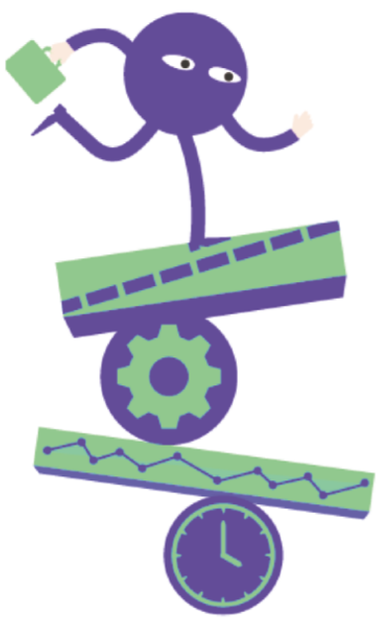
Vous avez besoin d'un avis juridique pour un litige ou un problème individuel lié à votre vie professionnelle ?

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

d'ailleurs être l'unique et véritable objectif de la réforme en cours, le soi disant idéal d'équité et de justice faisant office d'élément de langage destiné à masquer la réalité sans hésiter, à monter les populations les unes contre les autres.

Le principe de retraite par répartition est un pacte entre les générations. Chacune est convié à recevoir de ses enfants ce qu'elle a offert à ses parents. Ici la solidarité nationale n'est pas un vain mot. La capitalisation quant à elle est un principe personnel qui peut permettre à tout un chacun de se prémunir pour l'avenir sans prise en compte de l'environnement social. (Encore faut-il en avoir les moyens !)



Basé sur le placement financier, il ne peut être une assurance certaine pour demain. Les aléas du monde économique en font un placement risqué pour l'avenir. Les nombreux scandales de ces vingt dernières années en la matière en sont le plus bel exemple et il m'est difficile, à la lumière de ces évènements, de vanter les vertus de ce type de retraite. Nous savons que ce n'est pas pour être plus juste vis-à-vis des demandeurs d'emploi que la dégressivité des allocations chômage pour les cadres est installée. Non, c'est vraisemblablement pour ponctionner encore un peu plus les justes rémunérations d'une partie des salariées qui contribuent déjà largement au titre de la solidarité au financement du régime d'assurance chômage.

Cette liste des dérives que nous voyons se développer chaque jour n'est hélas pas exhaustive.
Et trop, c'est trop !

Contrairement à ce qui nous est présenté, nous savons que notre système de protection sociale n'est pas malade. Avec une gestion plus équitable des gigantesques sommes qui transitent dans nos institutions, nous pouvons réaliser de très belles choses au plan social. Mais la volonté de nos dirigeants ne tend pas vers une juste répartition des richesses. Le désir de profiter des actifs résultants de la bonne gestion des trente glorieuses est trop grand. Les actionnaires ont besoin d'argent !

Cette façon de voir et d'agir va inéluctablement créer un malaise qui débouchera à terme sur une lutte entre la classe laborieuse et la classe dirigeante.

Je m'interroge toujours sur ce qui peut pousser nos dirigeants à vouloir casser ce qui fonctionne correctement – malgré la communication faite de manière éhontée afin de nous persuader d'un besoin de changement.

Je ne suis pas un « politique ». Seulement un syndicaliste qui voit le monde du travail de manière pragmatique et qui aperçoit de lourds nuages noirs s'amonceler au-dessus de nos têtes. Un syndicaliste qui croit en la valeur travail avec tous les avantages satellites qui en découlent. Un syndicaliste qui pense que notre pays n'a pas besoin de prophètes délirants, entrevoyant l'avenir sous le seul angle des intérêts que ces derniers pourraient tirer de la situation.

Je me méfie de ceux qui choisissent de vouloir faire notre bonheur contre notre gré !

De manipulations des informations en mensonges par omission, nos dirigeants ne nous donnent pas vraiment l'envie de les suivre dans leurs raisonnements.

Cela nous pousse le plus souvent à dire à nos mentors « Vous mentez ! »

Il faut bien reconnaître de ce fait que le dialogue est assez difficile à ce stade d'incompréhension mutuelle.

Mais en cela je pense que notre Confédération, qui vient de constituer une nouvelle équipe dirigeante, fera (mais le pourra-t-elle ?) tout son possible pour que soit entendue la voix de la raison et ne pas accepter, comme certains, les discours alambiqués qui nous sont distillés au jour le jour.

Entre la voie réformiste et la voie contestataire il en existe une autre, celle de l'intelligence, du respect de l'individu, de la recherche de l'équité, bref celle de l'épanouissement de tous et non seulement de ceux et celles qui veulent tout régenter en voulant nous faire croire qu'eux seuls détiennent la vérité !

2019, année noire, se termine. Elle aura clairement marqué le désir de nos dirigeants de ne plus faire vivre la démocratie dans notre pays mais d'y installer une oligarchie qui ne peut en aucun cas nous convenir amenant inéluctablement le divorce entre la nation et l'Etat !

2020 sera, espérons-le, une année plus claire et plus ouverte sur le bien être des travailleurs de l'encadrement tant il est vrai que :

L'entreprise de l'avenir est celle où l'espoir demeure !

Guide de la rupture conventionnell

Toutes les informations pratiques pour vous permettre d

La rupture conventionnelle individuelle est la convention par laquelle un employeur et un salarié décident, d'un commun accord, de rompre le contrat de travail à durée indéterminée.

Pour garantir le libre consentement des parties, ce mode de rupture est soumis à une procédure spéciale.

Quelles sont les ruptures de contrat à durée indéterminée concernées ?

La rupture conventionnelle peut intervenir quel que soit le motif qui conduit les parties à rompre le contrat. Il est donc possible d'y recourir aussi bien pour un motif personnel qu'économique.

La rupture conventionnelle individuelle a ainsi été admise :
- pour des salariés en arrêt maladie ;
- pour des salariés dont le contrat est suspendu en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- lorsque le salarié est déclaré inapte au travail, que cette inaptitude soit consécutive ou non à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- pour des salariées en état de grossesse, en congé maternité ou concernées par la période d'interdiction du licenciement de 10 semaines suivant la fin du congé maternité.

Toutefois, le recours à la rupture conventionnelle individuelle est impossible :
- dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- dans le cadre de l'application d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- lorsqu'est appliqué dans l'entreprise un accord de rupture conventionnelle collective.

Accord sur la rupture du contrat

La rupture conventionnelle peut être aussi bien à l'initiative de l'employeur que du salarié et elle n'a pas à être motivée. La rupture doit être librement consentie : elle ne peut en aucun cas être imposée par l'une des parties.

Elle pourra donc être invalidée en cas de vice du consentement, c'est-à-dire si :
- le salarié ou l'employeur a fait une erreur déterminante de son consentement (par exemple, l'employeur fait de bonne foi une erreur dans le calcul de l'allocation de retour à l'emploi à laquelle le salarié aura droit) ;
- le salarié ou l'employeur a commis un dol, c'est-à-dire qu'il a menti dans le but d'obtenir la rupture conventionnelle (par exemple, l'employeur ment sciemment sur le montant de l'allocation de retour à l'emploi à laquelle le salarié aura droit) ;
- le salarié ou l'employeur a signé la convention de rupture sous l'effet de la violence (par exemple, un salarié victime de harcèlement moral qui accepte une rupture conventionnelle peut en demander l'annulation).

Toutefois, être d'accord sur le fait de rompre le contrat de travail ne signifie pas l'absence totale de conflit entre l'employeur et le salarié.

Les motifs d'insatisfaction de l'une ou l'autre des parties pourront évidemment être à l'origine de la rupture. Les juges ont même validé une rupture conventionnelle qui faisait suite à une procédure de licenciement.

Accord sur l'indemnité de rupture du contrat

Pour obtenir l'homologation de la rupture conventionnelle, l'indemnité de rupture doit au moins être égale : à l'indemnité légale de licenciement, ou, si elle est plus favorable, à l'indemnité de licenciement prévue par l'accord d'entreprise, ou à défaut, par la convention collective.

L'indemnité légale de licenciement est au minimum égale à :
- 1/4 du salaire brut mensuel de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 du salaire brut mensuel de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Pour connaître le salaire brut de référence, il faut calculer la rémunération moyenne sur les 12 derniers mois et celle sur les trois derniers mois, et ne retenir que la plus favorable des deux.

Il est possible de négocier une indemnité supérieure à celle exigée par la loi. Dans ce cas, il faut savoir que les sommes versées au-delà du montant de l'indemnité légale de licenciement donneront lieu à la mise en place d'un différé d'indemnisation par Pôle emploi. En 2019, ce différé est égal au montant des indemnités supra légales divisé par 94,4. Il est plafonné à 150 jours.

Accord sur la date de fin du contrat de travail

Les parties doivent fixer la date de fin du contrat en tenant compte du fait que la rupture ne pourra intervenir qu'une fois passés :
- le délai de rétractation de 15 jours calendaires : chaque jour de la semaine est compté à partir du lendemain de la signature de la rupture ; lorsque le délai expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant ;
- le délai d'homologation par la Direccte de 15 jours ouvrables : les dimanches et les jours fériés ne sont pas comptabilisés ; le délai débute le lendemain de la réception de la demande d'homologation et se poursuit jusqu'au 15e jour ouvrable à minuit. Si ce 15e jour tombe un samedi, il est reporté au jour ouvrable suivant.

Les règles relatives au préavis ne s'appliquent pas à la rupture conventionnelle.

Se faire assister lors de la négociation

La rupture conventionnelle doit être précédée d'un ou plusieurs entretiens de négociation. Aucun formalisme particulier n'est prévu par la loi pour lancer les négociations et notamment pour organiser l'entretien. L'écrit est néanmoins recommandé pour conserver une trace de l'invitation à négocier et de l'information donnée au salarié sur la possibilité de se faire assister.

lle individuelle du contrat de travail

e d'appréhender au mieux ce mode de rupture du contrat

Pour négocier au mieux sa rupture conventionnelle, il est recommandé de se faire accompagner lors de l'entretien.

Le salarié peut se faire assister :
- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un représentant du personnel ou de tout autre salarié ;
- soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié.

Lorsque le salarié choisit de se faire assister, il en informe l'employeur.

L'employeur a alors également la possibilité de se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par le représentant d'une organisation patronale ou par un autre employeur relevant de la même branche. L'employeur ne peut donc se faire assister ni par un avocat, ni par un expert-comptable. L'employeur qui souhaite se faire assister doit informer à son tour le salarié.

Les droits du salarié à la rupture du contrat

L'employeur doit verser au salarié l'indemnité de rupture convenue, ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés.

Il doit aussi fournir : le dernier bulletin de paie, le certificat de travail , le solde de tout compte, l'attestation Pôle Emploi.

Le salarié peut bénéficier des allocations versées par Pôle Emploi dans les mêmes conditions qu'une personne licenciée.

Pour préparer au mieux votre rupture conventionnelle, nous vous conseillons de prendre un rendez-vous avec Pôle emploi de manière à connaître précisément vos droits.

Le régime social et fiscal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Salarié non éligible à une pension de retraite Impôt sur le revenu - L'indemnité de rupture est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du plus élevé des trois montants suivants :
- le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi (indemnité légale) ;
- deux fois le montant de la rémunération brute annuelle perçue par le salarié au cours de l'année précédant la rupture ;
- 50 % du montant de l'indemnité perçue.

Dans les deux derniers cas, l'exonération ne peut dépasser la limite de six fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) en vigueur au moment du versement de l'indemnité.

Cotisations sociales
L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations sociales dans la limite du plus élevé des trois montants suivants :
- le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi (indemnité légale) ;
- deux fois le montant de la rémunération brute annuelle perçue par le salarié au cours de l'année précédant la rupture ;
- 50 % du montant de l'indemnité perçue.

L'exonération est limitée à deux fois le montant du PASS.

Les indemnités de rupture supérieures à 10 fois le montant du PASS sont assujetties dès le premier euro au paiement des cotisations sociales.

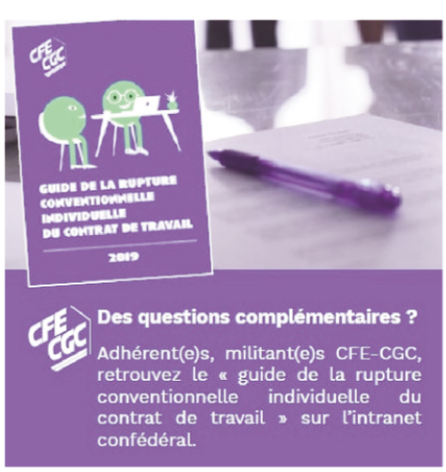
CSG / CRDS
L'indemnité est exonérée de CSG / CRDS pour la partie inférieure au montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi (indemnité légale), dans la limite de deux fois le montant du PASS. Pour la partie supérieure à ce seuil, l'indemnité est soumise à la CSG / CRDS à hauteur de 8 %.

Les indemnités de rupture supérieures à 10 fois le montant du PASS sont assujetties dès le premier euro à la CSG/CRDS.

Salarié éligible à une pension de retraite - Si, à la date de la rupture du contrat de travail, le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite, l'indemnité est soumise dès le premier euro à l'impôt sur le revenu, aux cotisations sociales et à la CSG / CRDS. Ce régime s'applique que le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein ou non, y compris dans le cadre d'une retraite anticipée pour carrière longue.

La rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé

La rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé doit être, dans certains cas, précédée de la consultation du comité social et économique (CSE). Elle doit dans tous les cas être autorisée par l'inspecteur du travail et ne fait donc pas l'objet d'une homologation auprès de la Direccte.



Réunion d'information

Le Cabinet Sextant, par le biais de son Directeur Régional, Christophe LEBARON, a animé une réunion dans les locaux de la CFE-CGC de Nice, le 26 novembre dernier, sur le thème : **« être un élu stratège dans le cadre du CSE »**

Les lois impactant le dialogue social et régissant la vie des élus se sont multipliées depuis 2013. À la loi de Sécurisation de l'Emploi (2013) qui a introduit les délais préfix par exemple, ont succédé dès 2014 la loi réformant la formation professionnelle substituant le CPF au DIF, puis la loi dite « Rebsamen » en 2016, qui a entre autres fusionné les consultations ou les négociations récurrentes. Les lois dites El Khomri (2017) suivies des Ordonnances Macron (2018) viennent parachever la refonte globale des instances de représentation du personnel, la centralisation du dialogue social et consacrer la primauté de l'accord d'entreprise sur la loi et les conventions de branche.

Dans ce contexte mouvant, si être élu s'apparentait déjà à un sacerdoce, les évolutions juridiques successives ont pu provoquer la sensation de perdre les repères précédemment acquis et provoquer un repli sur les seules attributions sociales et culturelles du CE. Or les CE ont été créés initialement pour être un lieu de débat sur la gestion de l'entreprise. Il suffit de revenir aux fondamentaux du rôle de l'élu et d'accorder un œil attentif aux prérogatives économiques des élus, y compris du CSE, pour reprendre espoir et s'apercevoir que, grâce au CSE, il sera possible de créer les conditions d'un dialogue utile à la négociation et donc aux salariés.

Il est vrai que la maîtrise du calendrier et du temps, véritable outil de création de rapport de force pour les élus jusqu'à l'instauration des délais préfixes en 2013, est rendue plus délicate. Mais pour autant, **connaître les nouvelles règles qui encadrent ses délais préfix et la manière d'y faire face** est un premier moyen pour les élus.

L'accès à l'information est aussi un enjeu de tous les instants, que ce soit à travers la BDES (Base de Données Economiques et Sociales) ou via les procédures d'information et d'information-consultation. **Votre BDES vous permet-elle de trouver facilement l'information que vous cherchez**, d'étudier de manière prolongée les données qu'elle contient ou d'extraire ces données ? Selon les réponses à ces questions, votre capacité d'action sera différente : du vote de résolutions à la demande d'ouverture de négociation sur ce sujet en mobilisant les arguments adéquats.

Les consultations récurrentes sont aussi un bon moyen d'obtenir de l'information, mais surtout aussi l'occasion de créer du rapport de force. Non pas en jouant sur les délais, mais notamment en en connaissant bien les arcanes, et en utilisant l'avis qui vient clôturer la procédure comme un moyen de prolonger les débats en utilisant la mécanique des vœux. **Un avis n'est pas simplement favorable ou défavorable, il est l'expression motivée du CSE sur un sujet particulier et peut traduire sa capacité d'influence et son pouvoir de dissuasion**. Notamment parce qu'il est aussi, et surtout, un moyen de communication vis-à-vis des salariés plus court que le procès-verbal.

Enfin, être un élu stratège, c'est savoir s'entourer. C'est mobiliser s'il le faut le budget de fonctionnement pour se faire accompagner par des **cabinets d'avocats** et actionner le levier juridique.

C'est également faire appel à l'**expert du CSE** qui pourra non seulement apporter des informations complémentaires aux élus via ses rapports mais aussi sa présence à leurs côtés tout au long de l'année. Et si la mission de l'expert a bien été cadrée dès le départ, elle s'avèrera utile également aux Délégués syndicaux, en apportant données et éclairage différents de ceux apportés par la direction, avant chacune des négociations.

Christophe LEBARON
Directeur régional Cabinet SEXTANT EXPERTISES

L'EXPERT CSE
QUI FAIT BOUGER LES LIGNES

L'esprit de l'Union Locale de Cannes

Le 1er octobre 1987 a été constituée l'Union Locale CFE-CGC de Cannes, d'abord située au 37 avenue Clemenceau, puis rue Meynadier. Elle est aujourd'hui 8 impasse Sophora, adjacent à la crèche des Bambins, lieu de passage de nombreuses personnes.

Existant depuis plus de 30 années et forte de son expérience auprès des salariés du public et du privé du secteur Cannois, elle est impliquée dans la vie des salariés de Cannes, Le Cannet, Vallauris, Mougins, Mandelieu, La Roquette/Siagne, Théoule sur Mer, Auribeau/Siagne, Pegomas.

La particularité de notre Union est qu'elle regroupe en son sein des membres de divers horizons du public et du privé.

La constitution du nouveau bureau date de Mars 2016 ; il assure l'animation quotidienne et est administrativement organisé autour :

de Gérald Lintilhac en tant que Président
de Bruno Annat en tant que Secrétaire Général
de Jean-Claude Bonaut en tant que Trésorier (ex Président)

De la Fonction Publique d'État (fonctionnaire de Police Nationale) au domaine du privé (industrie de la chimie, de la pharmacie, du textile et de la Haute couture, Techniciens, métier de l'encadrement) le droit du travail du Public et du privé sont ainsi maîtrisés et mis au service des nombreux salariés en souffrance qui appellent notre union.

Notre antenne a su répondre à la demande des salariés par la mise en place d'une permanence téléphonique, 7 jours sur 7 et 3 jours par semaine au local. L'Union est un interlocuteur privilégié des Entreprises du bassin Cannois qui nous sollicitent régulièrement pour la mise en place des Protocoles d'Accords Préélectoraux.

L'UL de Cannes a pu répondre ainsi à plus de 200 appels pour des questions d'ordre général (droit du travail, ordonnance Macron, retraites) mais également pour des conflits managériaux.

Notre Union partage et porte les objectifs suivants :

- de promouvoir la doctrine, l'action et le développement de la CFE CGC,
- de défendre les membres adhérents des organisations qui la composent
- d'assurer leur représentation collective auprès des pouvoirs publics et des organismes locaux dans les domaines économiques, sociaux et culturels
- de créer et de maintenir entre les membres adhérents domiciliés dans son ressort territorial des liens indispensables à la cohésion de la confédération
- héberger, assister des syndicats et sections syndicales, à ce titre les bureaux impasse Sophora abrite également le syndicat Horizon Justice

Le local est régulièrement mis à disposition pour les réunions de travail des différentes sections locales

Nos valeurs partagées :
- Humanisme
- Responsabilité
- Liberté
- Professionnalisme
- Éthique

Au travers de nos adhérents et sympathisants, notre Union Locale Cannoise représente aujourd'hui, en 2019, un véritable réseau et est devenue une véritable source de développement pour de nombreux salariés, par les échanges et les rencontres programmés ou impromptus.

Gérald LINTILHAC
Président de l'UL de Cannes

Agenda

Mardi 1er octobre 2019
Stage de formation «Santé au travail - CHSCT»

Lundi 14 et Mardi 15 octobre 2019
Stage de formation Conseillers Prud'hommes

Jeudi 17 et Vendredi 18 octobre 2019
Stage de formation 1er degré

du Mardi 8 au Jeudi 10 octobre 2019
37eme Congrès de la Confédération à Deauville

Lundi 25 novembre 2019
L. Laubry participe au débat public organisé par Nice Matin sur le thème de la réforme des retraites

Salon des Entreprenariales 2019 - de gauche à droite :
Philippe Renaudi, Président de l'UPE 06
Laurent Laubry, Président de la CFE-CGC 06
Christian Estrosi, Maire de Nice
Charles-Ange Ginesy, Président du Conseil Départemental 06

Mardi 26 novembre 2019
Réunion d'information animée par le Cabine Sextant sur le thème «*Etre un élu statège dans le cadre du CSE*»

Jeudi 28 novembre 2019
Participation au Salon des Entreprenariales 2019 au Stade Allianz Riviera à Nice

Stage de formation 1er degré des 17 & 18 octobre 2019

Vendredi 29 novembre 2019
Participation au 21e colloque annuel organisé par l'Association des Avocats Praticiens en Droit Social des Alpes-Maritimes sur le thème «*Le nouveau visage de la santé au travail à l'horizon 2020*»

Vendredi 6 décembre 2019
Réunion des Développeurs Territoriaux de l'Union Départementale 06

Mardi 10 décembre 2019
Conseil d'Administration de l'Union Départementale 06

FORMATIONS / RÉUNIONS PRÉVUES AU COURS DES PROCHAINS MOIS À NICE

L'UD des Alpes-Maritimes organise :

2 stages de formation «Ouverture sur le Syndicalisme» courant du 1er semestre 2020

INSCRIVEZ VOUS MAINTENANT PAR MAIL à :
ud06@cfecgc.fr