

SOMMAIRE

n° 131

Décembre 2020

Photo de couverture :
Plateau de Sestrière

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

Et Après... le Temps d'Après...

par Alain Clavel-Morrot

⇨ pages 3 et 4

Intempéries dans les Alpes-Maritimes

⇨ page 5

ANI «Encadrement» du 28 février 2020

⇨ page 6

Tribune de Gérard Mardiné sur l'ANI «Encadrement»

⇨ page 7

Elections TPE 2021

⇨ pages 8 et 9

Publireportage Data Scientech Institute

⇨ pages 10 et 11

Agenda

⇨ page 12



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

Une année surréaliste pour notre pays et notre département

2020 :

- une pandémie dévastatrice impensable frappe le Monde ;
- un confinement de l'ensemble du pays est instauré pendant deux mois, du jamais vu ;
- un arrêt quasi-total de l'activité économique pendant cette même période ;
- nos services de soins et de santé sont au bord de l'implosion ;
- un chômage partiel de masse pendant de nombreux mois ;
- une explosion du déficit de la Sécurité Sociale ;
- un recours quasi systématique au télétravail, avec les conséquences que cela entraîne ;
- une reprise timide de la vie pendant l'été, le virus circulant toujours ;
- la tempête Alex frappe notre département avec une extrême violence ;
- une nouvelle vague pandémique apparaît dès l'automne ;
- un nouveau confinement du territoire national est décrété ;
- à nouveau, les soignants sont au front et font le maximum pour sauver des vies ;
- de multiples attentats terroristes frappent la France, une nouvelle fois notre département est pris pour cible.

Nous avons été et sommes peut-être encore totalement déboussolés par cette année surréaliste, qui se termine.

Le million et demi de morts est largement dépassé dans le monde, dont plus de 50 000 décès pour la France. Ce ne sont malheureusement que des chiffres provisoires.

Notre département n'a pas été épargné, il a payé un lourd tribut à 2020.

Je ne sais quel mauvais sort est venu nous frapper de tout côté : pandémie, confinements, tempête Alex, attentat meurtrier, économie au bord du gouffre, mise entre parenthèse de toute forme de vie sociale, rien ne nous a été épargné !

Les Alpes-Maritimes pleurent leurs morts et disparus. L'arrière-pays est dévasté. Il mettra certainement des années à s'en remettre tellement les dégâts sont immenses. La solidarité s'est mise en marche aussi vite que la tempête est passée. L'union départementale a fait ce qu'elle pouvait pour aider, le plus concrètement possible, les sinistrés des 3 vallées.

Merci à toutes celles et tous ceux qui se sont mobilisés, chacune et chacun à sa manière.

2021 arrive à grand pas, gageons qu'elle sera plus sereine et plus joyeuse, malgré une crise économique qui s'annonce comme historique et dévastatrice.

Il ne faut pas baisser les bras. Tous ensemble, nous pouvons surmonter les obstacles. C'est aussi cela une Nation. L'espoir demeure, il nous tend les bras. Ensemble, nous sortirons plus forts des épreuves subies.

La CFE-CGC 06 est et sera toujours à vos côtés pour vous aider, vous épauler, vous assister, vous conseiller, vous écouter.

Avec l'ensemble des membres de l'équipe départementale, je vous souhaite de très bonnes fêtes de fin d'année, qui doivent rester un moment privilégié de partage où nous mettrons entre parenthèses cette année chaotique.



« Je ne sais quel mauvais sort est venu nous frapper de tout côté »

Et après... Le temps d'après...

par Alain CLAVEL-MORROT, Vice-Président

« *L'avenir m'intéresse : C'est là que j'ai l'intention de passer mes prochaines années* » - Woody Allen

Notre automne fut marqué par un flot ininterrompu d'informations sur le 'virus'. Informations prédigérées, manipulées et finalement tellement incohérentes qu'elles n'ont fait qu'accroître l'angoisse existentielle qui nous habite peu ou prou.

Dresser le bilan de l'année qui s'achève n'aurait certainement pas eu le sens que nous donnons habituellement aux tableaux et résultats des périodes passées mais encore bien présentes à nos mémoires.

C'est que ce que nous venons de subir en matière de crise économique, financière et sociale n'a pas de commune mesure avec ce que nous connaissons, puisque seuls, nous dit-on, nos anciens ayant vécu la seconde guerre mondiale - (ils sont si peu nombreux maintenant) - pourraient nous présenter une analyse comparative des dégâts occasionnés.

Mais la grande différence, à mon avis, avec cette époque, tient moins au travail de reconstruction qui était à réaliser, qu'au travail de démolition auquel se sont attachés nos chefs politiques et nos chers patrons depuis déjà un bon moment.

De ce fait, notre école est en plein naufrage, notre industrie est laminée, notre secteur agricole est en alerte rouge. Notre santé est au bord de l'implosion. Notre réseau SNCF est en lambeau. Notre police totalement abandonnée comme une bonne partie de notre armée nous inquiète plus qu'elle nous rassure. Cet environnement ne nous fait pas sauter de joie quant aux prévisions économiques et sociales qui nous sont annoncées.

Combien d'emplois détruits, combien de familles déstructurées, combien de vies anéanties, dévastées à force d'avoir voulu déréglementer notre société sans appliquer les principes les plus élémentaires d'une prudence logique de 'bon père de famille'. Tout cela au profit d'une communauté financière qui nous précipite à grands pas vers une lutte des classes qui me paraît maintenant inéluctable à terme.

Nous pensions qu'il y aurait un temps d'après sinon glorieux mais tout du moins apaisé, avec une reprise générale et naturelle du cours des affaires. L'été, avec les beaux jours, avait bien amené un espoir de retour aux habitudes 'comme avant'. Finalement il n'en est rien.

L'incertitude latente, entretenue et orchestrée dans laquelle nous sommes maintenus, génère un mal-être insidieux et finalement délétère.

La gestion de l'imprévisible est cause d'anxiété. C'est un fait, nous cherchons sans cesse les lendemains qui chantent avec l'espoir d'une vie en tout point meilleure.

Voyant dans cette situation une aubaine inespérée, les entreprises n'ont cessé de 'toiletter' leurs façons de faire afin de 'mieux coller aux réalités du terrain'.



Ben voyons !

La grande nouveauté sera sans doute l'explosion imposée du télétravail. A n'en pas douter, la meilleure et la pire des choses.

Outre les difficultés matérielles inhérentes à certaines situations (je vois mal le maçon installer sa bétonnière dans son salon), il nous faut penser à l'immixtion de la vie professionnelle au sein non seulement de la sphère privée des salariés, mais également au sein de leurs existences familiales au sens le plus large en imposant bon gré mal gré une présence qui ne sera pas toujours la bienvenue.

Rappelons ici que le télétravail est un terme générique qui recouvre au moins trois réalités bien différentes : le télétravail régulier, caractérisé par sa fréquence et ses règles de fonctionnement ; le télétravail occasionnel, caractérisé par sa souplesse ; et le télétravail contraint dénommé par ailleurs CAD pour Continuité d'Activité à Domicile.

La CFE-CGC, consciente de l'utilité de ce mode de fonctionnement pour certaines situations, pense, à juste titre, qu'il doit être sérieusement encadré. Des accords garantissant la santé mentale des salariés (RPS) mais également leur santé physique (TMS) devront être conclus afin de ne pas voir se mettre en place, comme trop souvent, une dictature du n'importe quoi en la matière.

L'entreprise ne doit pas faire d'économies en occultant ces questions de première importance. Je pense, pour ma part, que souvent, ce mode de fonctionnement est un leurre. L'image idyllique du salarié installé confortablement dans sa pièce bureau, chez lui, devant son ordinateur est à mettre fréquemment au rayon des rêves irréalisables.

Bien entendu, nombreuses seront les entreprises, épaulées par toutes sortes de complaisances, qui ne manqueront pas de faire ressortir les 'avantages' que nous pourrions développer grâce à ce nouveau mode de travail. Liberté de mouvement, d'horaire, d'organisation de l'emploi, etc...

Il nous faudra alors penser que notre travail remplira la totalité de notre espace vie. Cela me fait songer à ces commerciaux qui, utilisant la voiture de fonction pour leurs loisirs, y retrouveront dans la malle leur matériel de travail en plein week-end alors qu'ils souhaitaient seulement prendre leurs boules de pétanques... Juste de quoi leur rappeler que l'entreprise est là et bien là.

Mais au-delà de ces réflexions, il faut regarder, si j'ose dire, l'avenir en face.

L'intelligence artificielle fait maintenant son entrée officielle dans notre vie de tous les jours. Une étrange dictature invisible, celle du numérique, s'installe insidieusement dans notre environnement. Chaque moment de pause ou de détente sera analysé et jugé en temps réel. La technologie digitale et ses applications seront là pour décortiquer ce qui aurait pu améliorer le rendement, les parts de marché, les bénéfices... Pas pour améliorer les conditions de travail. Ne rêvons pas !

Je crains que nous ne devenions esclaves d'engins si perfectionnés que nous n'en saisirons même plus le fonctionnement. Les big data seront là pour tout gérer bien que les économistes soient formels : la révolution imposée par le numérique n'est pas générateur de croissance. Pour certains même la moitié des emplois est menacée. Ceux de la classe moyenne en particulier. Les gains sont là. Et là se trouve le risque majeur pour notre population.

Seul, face à l'hydre patronale, le salarié ne pèsera pas lourd. Alors l'histoire humaine aura tourné la page de la solidarité et de la juste répartition des richesses développées par le labeur de chacun.

Avons-nous envie de vivre dans ce type de société ?

Ces avancées technologiques ne doivent pas servir uniquement une petite frange de la population. Cela nous ramènerait tout simplement aux temps des seigneurs. Pour éviter que la course échevelée au profit, que nous voyons chaque jour autour de nous, ne se termine par la négation de ce que nous sommes, il nous faut tout simplement penser que l'essentiel est dans l'homme sans qui l'humanité ne serait pas. Afin de sortir de cette incertitude malsaine il faudra dans un avenir très proche mettre en place de nouvelles méthodes afin de pouvoir envisager sereinement un futur de qualité à nos emplois.

Ne comptons pas sur nos mentors pour penser à nous. Aide-toi toi-même nous dit le philosophe.

Avec la CFE-CGC nous sommes tous les jours au cœur de cette problématique. Remettre l'individu au sein des préoccupations. Celles de la machine passeront après.

Remettre l'humain au centre de la vie professionnelle, le défendre, faire comprendre qu'il est dangereux de tout sacrifier au culte d'une modernité si éphémère qu'elle en devient quelque fois obsolète d'un jour sur l'autre.

Certains ont su troubler la partition du théâtre dans lequel nous évoluons. Ils sont masqués...

Il nous faut donc réagir sans attendre d'aide d'aucune sorte, ni de qui que ce soit. Les objectifs que nous retiendrons seront simples, pragmatiques. Ils nécessiteront un bon esprit d'anticipation. Notre question sera : quel projet de vie au travail, pour quel développement ? Au moyen âge, le mot développer signifiait littéralement *ôter l'enveloppe, étendre ce qui était plié, enroulé*. Voilà ce qu'il va nous falloir faire. Sortir de la coquille dans laquelle certains ont pris un malin plaisir à nous envelopper pour mieux nous endormir.

Cela ne sera pas simple. La réforme des retraites est là, prête à massacrer un bon nombre de nos futurs anciens. La réforme de l'assurance chômage, en embuscade, n'attend qu'une éclaircie médiatique pour régler ses comptes avec tous ces salariés qui ne veulent pas traverser la rue pour trouver du travail... Le petit commerce va périr au profit de ces grandes surfaces tellement plus attrayantes, mais tellement destructrices d'emplois et de valeurs humaines...

Devant un tel décor, il nous serait facile de baisser les bras. D'abandonner la lutte. Il n'en est rien. Il n'est pas dans l'ADN de notre Confédération de désertir en rase campagne. Nous sommes résolument du côté de l'espérance. D'une espérance conquise, bien entendu, d'une espérance lucide sans naïveté ni rêves chimériques.

Nous allons donc affirmer notre existence. La démobilisation militante serait un risque majeur pour notre syndicalisme. La priorité pour 'le temps d'après' sera de notre part une politique offensive de développement. La plus noble de ces priorités étant principalement de susciter l'adhésion à nos valeurs et de les pérenniser.

La réussite de cette mission suppose une mobilisation de tous les instants. Il y a là tout un programme sur lequel nous aurons largement l'occasion de revenir. Il sera constructif, pragmatique, réalisable dans le respect dû aux individus que sont les travailleurs.

Même si le temps d'après ne sera plus jamais comme le temps d'avant, nous garderons à l'esprit que :

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

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

Intempéries dans les Alpes-Maritimes

Comme indiqué dans l'Edito, après le passage de la tempête Alex sur notre département au début du mois d'octobre, trois de nos plus belles vallées ont été dévastées. La Vesubie, la Tinée et la Roya ont été frappées de plein fouet par des intempéries hors-norme. Je n'ai nul besoin ici de vous en rappeler l'étendue...

Dès lors, la solidarité, tant sur le plan local, départemental, régional que national, s'est mise en action. Nombre de nos militants et adhérents habitent ses vallées.



de gauche à droite :

Yannick Trotto, responsable service client Metro Nice
Edmond Lampidecchia, Directeur du magasin Metro Nice
Laurent Laubry, Président UD CFE-CGC 06

Dans les jours qui ont suivi ce drame, l'Union Départementale s'est également très rapidement mobilisée. Après avoir pris attache avec nos structures (régionale et nationale), nous avons pris contact avec les autorités administratives, récipiendaire et gestionnaire des aides reçues, à distribuer aux populations sinistrées.

Nous avons recensé les besoins les plus urgents, les plus utiles, en fonction de nos possibilités. Nous avons fait le choix d'apporter une aide matérielle, plutôt qu'une aide financière directe, avec l'aval de l'Union Régionale.

Une commande conséquente a été passée auprès d'une grande enseigne de la distribution, avec une livraison directe offerte par l'enseigne au point de collecte situé au Palais Nikaïa de Nice, géré par la Métropole Nice Côte d'Azur. Les produits que nous avons commandés ont ensuite été livrés rapidement aux sinistrés des 3 vallées, notamment par les Sapeurs-Pompiers équipés de véhicule 4 roues motrices, ou par voie aérienne.

Notre commande se composait de produits alimentaires de toutes sortes, pour la population de tous âges et les animaux, de produits d'hygiène, etc... (liste des produits commandés à votre disposition à l'UD).

5 palettes de produits ont ainsi été livrés et distribués.

L'Union Départementale se devait d'agir face à un drame d'une telle ampleur et vous informer de l'action menée, en toute transparence.

Laurent Laubry

ACTION LOGEMENT PROPOSE DES AIDES POUR SOUTENIR LES SALARIÉS SINISTRÉS

Le 2 octobre dernier, de violentes intempéries ont touché plusieurs communes du département des Alpes-Maritimes. Les dégâts subis ont été conséquents laissant les habitants désemparés et en état de choc.

Pour venir en aide aux salariés sinistrés, Action Logement propose un **dispositif d'accompagnement et d'aides exceptionnelles**.

Faire face à vos difficultés de logement, Propriétaire ou locataire, vous pouvez désormais bénéficier d'un accompagnement personnalisé et d'un soutien financier.

Action Logement propose aux salariés de toutes les entreprises du secteur privé implantées sur les territoires concernés, des solutions adaptées permettant de surmonter les difficultés de logement :

- Un accompagnement confidentiel,
- Une étude personnalisée de votre situation par un conseiller social,
- Jusqu'à 10 000,00€ d'aide par ménage pour les locataires ou les propriétaires, selon leur situation,
- Des solutions de relogement temporaire ou pérenne,

Si vous habitez l'une des 55 communes sinistrées (1) et que votre logement a malheureusement été touché par les intempéries, contactez par mail :

solidaritepaca.als@actionlogement.fr

(1) Communes concernées par l'arrêté du 7 octobre 2020 portant connaissance de l'état de catastrophe naturelle

ActionLogement 

Accord National Interprofessionnel « Encadrement » du 28 Février 2020

Suite à l'aval de son Comité directeur, la CFE-CGC a signé l'ANI du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres. La signature de cet ANI consacre 4 années d'action syndicale pendant laquelle la CFE-CGC a porté des propositions concrètes et pragmatiques dans l'intérêt des entreprises, des membres de l'encadrement et de tous les salariés. Cet ANI prend en compte et rend visible au plus haut niveau conventionnel, quels que soient le secteur ou la taille de l'entreprise, les situations communes et les réalités professionnelles que vivent les salariés en responsabilité technique/métier ou en position de management/animation d'équipe ou de projet.

Les personnels d'encadrement sont ceux qui contribuent significativement aux processus de prise de décisions de l'entreprise comme à son fonctionnement au plus près du terrain ainsi qu'à la qualité des produits ou des prestations servies. Ils doivent avoir les moyens d'assumer dans les meilleures conditions possibles leurs responsabilités. Cet ANI constitue une bonne base de discussion pour que ces moyens soient déclinés dans des conventions collectives ou dans des accords et pratiques d'entreprise.

La crise actuelle révèle combien ce besoin de confiance est vital pour décider et mettre en œuvre les mesures appropriées du ressort de la négociation collective ou des institutions représentatives du personnel. Les personnels d'encadrement sont en première ligne pour définir et organiser les adaptations permanentes requises, composant chaque jour avec la protection de la santé des collaborateurs et l'activité économique de l'entreprise : Ils doivent être plus que jamais épaulés et accompagnés.

La CFE-CGC, à travers la signature de cet accord qui leur est dédié comme à travers l'action quotidienne de ses délégués syndicaux et de ses élus dans les entreprises, est à leurs côtés, soutenant une expertise et un management responsables.

Les femmes cadres de plus en plus nombreuses

Le poids des femmes parmi les 5,2 millions de cadres a doublé pour atteindre 42 %, selon l'Insee. Un emploi sur cinq est aujourd'hui occupé par un cadre ou une personne exerçant une profession intellectuelle supérieure.

Les femmes cadres sont de plus en plus nombreuses. Selon une étude publiée le 25 septembre par l'Insee, la part des femmes parmi les emplois cadres et professions intellectuelles supérieures a doublé depuis 1982, passant de 21 % à 42 %.

Si les femmes restent trop peu représentées parmi les ingénieurs et les cadres techniques d'entreprise (77 % sont des hommes), elles sont majoritaires chez les professeurs et professions scientifiques (55 %) et parmi les cadres de la fonction publique (50 %). Les emplois cadres et professions intellectuelles supérieures les plus féminisés sont les professionnels de l'enseignement secondaire général et technique (60 %), les médecins et pharmaciens salariés (59 %) et les cadres spécialistes des fonctions administratives et financières (58 %).

DES EFFECTIFS CADRES À LA HAUSSE

Parmi les autres enseignements de l'étude, notons que les effectifs cadres et professions intellectuelles supérieures sont en progression (19 % des actifs en 2019 contre 8 % en 1982), soit 5,2 millions de personnes en emploi au sens du Bureau international du travail (BIT).

87 % DES CADRES SONT DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR

Sans surprise, près de 9 cadres et professions intellectuelles supérieures sur 10 sont diplômés de l'enseignement supérieur, soit deux fois plus que l'ensemble des personnes en emploi (43

%), souligne l'Insee. Dans le détail, 54 % sont titulaires d'un diplôme bac+5 ou plus (doctorat, master ou équivalent) et 20 % d'un diplôme bac+3 ou bac+4 (licence, maîtrise ou équivalent). Conséquence de cursus scolaires plus longs et d'une entrée plus tardive dans la vie active, seuls 3 % des cadres et professions intellectuelles supérieures ont moins de 25 ans, soit 5 points de moins que pour l'ensemble des personnes en emploi.

LE CDI TRÈS LARGEMENT MAJORITAIRE

Les cadres ont un emploi plus stable que la moyenne : 84 % d'entre eux sont en Contrat à durée indéterminée (CDI), contre 74 % de l'ensemble de la population en emploi. C'est particulièrement le cas chez les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise (98 %) et parmi les ingénieurs et cadres techniques d'entreprise (96 %). Les Contrats à durée déterminée (CDD) ou les missions d'intérim de trois mois ou moins concernent davantage les professions de l'information, des arts et des spectacles.

LA PRATIQUE DU TRAVAIL À DOMICILE PLUS RÉPANDUE

Alors que la crise sanitaire a développé le travail à domicile et que les partenaires sociaux s'appêtent à ouvrir une négociation nationale interprofessionnelle sur le télétravail, l'Insee confirme que les cadres sont déjà habitués à travailler plus fréquemment à domicile : 43 % ont ainsi travaillé au moins une fois à domicile sur les quatre dernières semaines contre 18 % pour l'ensemble des personnes en emploi.

En revanche, les cadres travaillent moins fréquemment le samedi (33 % ont travaillé au moins un samedi au cours des quatre dernières semaines, contre 39 % pour l'ensemble des personnes en emploi) ou le dimanche (20 % contre 22 %).

source : le bulletin confédéral n°81 - octobre 2020

Tribune de Gérard Mardiné, Secrétaire Général de la CFE-CGC

Il faut remotiver les cadres

Les activités des cadres évoluent, ils n'en constituent pas moins toujours une fonction spécifique. Les cadres des entreprises et administrations (à comprendre comme les salariés de l'encadrement comme le stipule l'Accord National Interprofessionnel du 28 février 2020) sont les premiers acteurs en charge de l'organisation du travail et de l'animation des équipes ainsi que le confirme la crise actuelle. Ils apportent également leurs compétences métier élevées et contribuent de manière déterminante au processus de prise des décisions structurantes de leur entreprise.

Il est important de distinguer ce que sont leurs missions de ce que sont leurs pratiques d'exercice pour constater que les missions ont peu changé avec le temps alors que le contexte dans lequel ils les exercent a fortement évolué. Les évolutions des modes d'organisation et des pratiques de travail ont été nombreuses ces dernières décennies : généralisation des outils numériques, fonctionnement en mode projet et management transverse, management par objectifs, travail dans un contexte de contacts internationaux accrus et management à distance, émergence des logiciels d'intelligence artificielle, ... Elles induisent notamment que la 'détection de l'information' n'est plus, et c'est une bonne chose, une spécificité propre aux cadres mais qu'ils doivent disposer d'un sens critique de plus en plus affûté pour naviguer avec leurs équipes dans un océan de données toujours plus vaste.

Une de leurs missions essentielles est toujours de préparer, prendre et expliquer les décisions nécessaires au fonctionnement de la structure dont ils ont la charge (un service, un projet, un chantier, une usine, ...) en cohérence avec les objectifs fixés par leur hiérarchie. Ces décisions peuvent s'appliquer dans des champs variés : technique/métier, commercial, organisation ou gestion d'équipe. Cette mission met bien en évidence les caractéristiques propres aux cadres : un niveau de responsabilité élevé combiné à une grande autonomie dans leur activité et des compétences métier de niveau supérieur matérialisées par un diplôme de l'enseignement supérieur ou acquises dans leur parcours professionnel.

L'arrivée des logiciels de gestion d'entreprise centralisée (ERP), puis des systèmes à base d'intelligence artificielle a pu faire croire à certaines directions d'entreprise que leur processus de prise de décision pouvait être concentré sur un nombre de plus en plus en plus restreint de cadres diri-



geants. Cette approche sensée apporter de l'efficacité est en fait une illusion car une organisation efficace est celle où les décisions se prennent au niveau adapté et qui a un processus de délégation décrit clairement. Cela permet de ne pas saturer des cadres dirigeants avec des décisions qui ne sont pas de leur niveau et qui sont donc souvent prises par défaut aux niveaux inférieurs et à préserver un bon niveau d'autonomie, et donc leur motivation, aux cadres intermédiaires.

Plusieurs études récentes ont mis en évidence la désaffection croissante des jeunes cadres pour accéder à des fonctions à responsabilités. Cela résulte d'une insatisfaction liée à la perception de plus de contraintes que d'avantages à s'engager dans l'entreprise. En particulier une moindre autonomie qui est perçue davantage comme une disponibilité sans bornes et une pression psychologique en hausse du fait d'une charge de travail accrue et de la dégradation de l'équilibre vie professionnelle- vie personnelle. Cette tendance doit être rapidement inversée tant pour le bien de notre économie que de celui de notre corps social.

La CFE-CGC défend donc que les salariés de l'encadrement demeurent bien une famille au sein du corps social essentielle à la bonne marche de notre économie. Des dispositions spécifiques doivent continuer à s'appliquer, pas pour marquer une différence avec les autres catégories de salariés mais pour reconnaître les spécificités de leur travail et leur permettre d'exercer leurs fonctions efficacement dans la durée.

Elections TPE 2021

Les élections professionnelles pour les salariés des Très petites entreprises (moins de 11 salariés) se dérouleront du 22 mars au 4 avril 2021.

Une élection clé pour les électeurs et pour la CFE-CGC

Près de 4,5 millions de salariés des TPE et des particuliers employeurs vont voter pour les organisations syndicales qui les représenteront durant les quatre prochaines années.

Ces organisations :

- négocieront les conventions et les accords collectifs au niveau des branches professionnelles ;
- siégeront dans les conseils de prud'hommes ;
- participeront aux nouvelles Commissions Régionales Paritaires Interprofessionnelles (CPRI).

Plus largement, cette élection contribue à la mesure de l'audience syndicale au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel. Cette audience est l'un des critères de la représentativité des organisations syndicales et détermine leur poids dans la négociation collective.

Les élections TPE représentent donc une opportunité pour les électeurs d'être pleinement représentés.

L'élection se fait sur sigle

Il ne s'agit pas d'un scrutin sur liste. C'est une élection sur sigle, donc pas de représentants syndicaux élus. Les salariés sont répartis en deux collèges : cadres (cotisants AGIRC) et non cadres.



La CFE-CGC très investie dans cette élection

Tracts, professions de foi nationales, bannières pour les réseaux sociaux ont été créés, ainsi qu'une page Facebook dédiée, et la mise à disposition du « **Guide CFE-CGC des droits des salariés des TPE** » : Contrat de travail, rémunération, droit à la formation, santé au travail... Ce guide présente les essentiels du droit du travail. Il n'a pas la prétention d'aborder de manière exhaustive les questions que peuvent se poser les salariés des TPE.

De son côté, le site confédéral, par le biais de l'onglet « Elections TPE », suivra régulièrement la campagne et l'actualité des TPE. Le tout sous la houlette de Gilles Lécuelle, le Secrétaire National de la CFE-CGC en charge du dialogue social, de la restructuration des branches et de la représentativité.



La Très Petite Entreprise de Lola Rocher

@LolaTPE · Services aux entreprises

Décryptage des enjeux avec Gilles Lécuelle, Secrétaire National CFE-CGC en charge du dialogue social et de la représentativité

Quel est le principe des élections professionnelles dans les TPE, qui concerneront environ 4,5 millions de salariés ?

Une très petite entreprise est une société qui emploie moins de 11 salariés. Légalement, ces derniers n'ont donc pas droit à un Comité social et économique (CSE). Le but de ces élections est de donner aux salariés la possibilité d'exprimer leur choix pour la défense de leurs droits. En mettant un bulletin dans l'urne, même s'il s'agit de l'occurrence d'un bulletin électronique, ils peuvent voter pour l'organisation syndicale la plus en capacité de le faire. C'est particulièrement vrai pour les cadres puisque la CFE-CGC est la seule organisation syndicale qui les représente spécifiquement, et donc la mieux armée pour le faire. En termes de représentativité, quels sont les enjeux pour la CFE-CGC ?

Le résultat des élections TPE confortera notre représentativité au niveau national et interprofessionnel. Il est donc déterminant. Rappelons qu'il y a trois niveaux de mesure de la représentativité sur le plan national : celui qui s'exprime via les CSE dans les entreprises de plus de 10 salariés, celui qui concerne les chambres d'agriculture et celui qui est en vigueur depuis 2010 dans les TPE, où il s'agit d'élections sur sigle, c'est-à-dire qu'on vote pour une organisation et non pas pour des militants en chair et en os. Dans certaines branches où les TPE sont majoritaires en nombre, comme celle des pharmacies d'officine par exemple, ces élections sont vitales pour pouvoir peser. Elles constituent par ailleurs la dernière élection nationale dans laquelle on vote pour le collège cadres depuis que les élections prud'homales ne se tiennent plus.

Quels messages la CFE-CGC délivre-t-elle aux TPE et à leurs salariés ?

Il faut d'abord souligner que nous avons toujours pris au sérieux ces élections dans les TPE et que nous abordons ce scrutin avec une équipe confédérale hyper motivée et compétente. Nous avons mis en place des supports de communication, et notamment une affiche très réussie, que nous déploierons au fur et à mesure de la campagne. Nous nous

appuyons par ailleurs sur un réseau de référents régionaux et fédéraux particulièrement mobilisés sur le terrain.

Sur le fond, pour nous, les TPE sont toutes petites mais essentielles. Elles constituent en effet la base de tout le système économique : si elles vont mal, les Petites et moyennes entreprises (PME) et les grandes sociétés souffrent également.

Les TPE sont au cœur de la vie des citoyens : quand on cherche un plombier ou une baguette de pain, on ne s'adresse pas à une multinationale. Il faut donc être aux petits soins avec ce tissu économique, au contraire de la logique actuelle de réduction des coûts et de pression sur les petits maillons de la chaîne de valeur qui anime les grands donneurs d'ordres.

Comment envisagez-vous le scrutin ?

A l'issue des précédentes élections de 2016, la CFE-CGC a été de très loin la première organisation syndicale du collège cadres dans les TPE avec près de 30 % des voix. Nous sommes par ailleurs très présents et très participatifs dans les Commissions paritaires régionales de l'artisanat et des professions libérales (CPRIA et CPRPL). Jean-Michel Pécorini, expert confédéral, préside notamment les associations du dialogue social de ces deux secteurs, qui sont les structures sommitales de ces CPR.

Plus largement, on constate au plan national une progression régulière de la CFE-CGC depuis quelques années qui devrait logiquement se traduire au prochain scrutin. Nous verrons bien mais en attendant, nous nous impliquons beaucoup pour que les salariés des TPE connaissent leurs droits et pour qu'ils réalisent que leurs conventions collectives constituent des lieux importants de défense de leurs intérêts. Il faut savoir que les TPE négocient rarement leurs propres accords.

C'est pourquoi la CFE-CGC accorde une grande importance à prendre en compte leur spécificité dans les accords de branche, voire à négocier des accords qui leur sont dédiés comme ceux sur l'épargne salariale (PEI, PERCOI) qui ont été signés, par exemple dans la chimie et les professions libérales.

ÉLECTIONS TPE DU 22 MARS AU 4 AVRIL 2021



TPE

Toutes Petites
MAIS Essentielles



#JeVoteCFECCGC



Échange avec Sébastien Corniglion, Co-Fondateur et Directeur Général de Data ScienceTech Institute

Data ScienceTech Institute (DSTI) est une école privée d'enseignement supérieur d'application et spécialisée post-master, exclusivement focalisée sur les métiers de la donnée. DSTI est la 1^{re} école de France en « pure-player » sur la formation supérieure à ces métiers associée à un titre RNCP de niveau 7, avec un volume annuel qui tangente aujourd'hui à 200 étudiants.

Les métiers de la donnée ?

Nous n'aimons pas les « buzzwords » à DSTI. Il y a trois grands métiers, centrés sur trois fondamentaux de compétences, d'emplois et de carrières.

1. Le **Data Scientist**, qui est un métier de mathématiques appliquées complexes avec l'utilisation d'outils informatiques pour la conception et/ou l'amélioration des algorithmes dits « d'intelligence artificielle » permettant la modélisation descriptive ou prédictive des données, pour l'aide à la décision.

2. Le **Data Engineer**, qui est un métier d'informatique, où l'on analyse, conçoit et implémente les réservoirs et les pipelines de données de l'entreprise, afin « d'abreuver » les différents composants du système d'information (SI). Ils participent grandement à l'architecture du SI.

3. Le **Data Analyst**, qui est un métier aussi essentiel que transverse de « business support » : c'est l'opérateur expert des outils permettant l'aide à la décision. Ce métier ancien est en plein bouleversement : d'un expert Excel du 20^e siècle, on passe à des compétences extrêmement larges allant des statistiques aux bases de données non-structurées.

Qu'est-ce qui vous distingue des autres ?

Si je devais aller de « l'environnement DSTI » à la science, je commencerais par l'internationalisation de l'École. Avec un enseignement exclusivement en anglais, 2/3 d'étudiants internationaux, dont près de 50% non Européens, nous faisons de l'export économique, en projetant les compétences de la France sur les mathématiques appliquées et l'informatique au grand international. Notre dernière promotion d'automne 2020 est composée de 37 nationalités différentes !

Cette population d'étudiants d'en moyenne 33 ans a de l'expérience, est finement sélectionnée au travers d'un processus d'admission serré et suivie de très près par la Direction des Études. Les programmes sont intenses variant de 425 à 700h de cours en classe, en face d'un enseignant, en 6 mois, auquel doit s'associer l'équivalent de travail personnel. Les étudiants poursuivent ensuite un stage de 6 mois en entreprise.

C'est un véritable rythme d'ingénieur, et ceci, deux fois par an, avec une rentrée en automne (novembre) et au printemps (avril). Ceci est adossé à un corps enseignant d'exception, Français, Européen et International, provenant à la fois du monde académique et professionnel et avec des personnalités reconnues notamment en tant que titulaires de prix et médailles internationales ou de chaires

« Instituts Interdisciplinaires d'Intelligence Artificielle » (3IA). Tout ceci se reflète sur notre taux d'employabilité, qui a toujours été tangent aux 100%.

Le COVID-19 n'arrête pas les opportunités de carrières dans la donnée, où les offres restent très nombreuses, et il n'a pas arrêté DSTI : notre promotion de printemps 2020 a démarré le jour du premier confinement, celle d'automne 2020 au deuxième. Tous les enseignants étaient équipés d'un kit « Teach from Home », répliquant celui des salles des campus, aucun jour de cours n'a été perdu.

Parlez-nous de votre « pépite » des modes d'enseignement.

DSTI est historiquement bi-localisée à Sophia-Antipolis (siège de l'École) et à Paris. Nous travaillons en téléconférence depuis 2016, avec des équipes opérationnelles et des enseignants globalement distribués à 50/50 sur les deux campus. Toutes nos salles sont équipées avec un système de téléconférence HD : tableaux tactiles multi-sites, microphone de qualité « studio » pour l'enseignant et à chaque table pour les étudiants, numérisation des contenus « tableau noir », enregistrement des cours, etc. Nous avons également des étudiants qui ne sont ni à Sophia, ni à Paris : ils suivent l'enseignement en temps réel de chez eux, en « off-campus », en France bien sûr ou à l'international, dans des fuseaux horaires compatibles. Depuis octobre 2020, nous avons ouvert un « campus relais » à Lagos (Nigéria) où nous avons de nombreux étudiants et nous observons de très près où faire de même en France. Enfin, nous avons des étudiants qui ne peuvent s'arrêter de travailler pendant 6 mois mais suivent les enseignements en différés, grâce à l'ensemble des enregistrements et numérisation des contenus, le tout avec un suivi totalement personnalisé et mensuel de la Direction des Études : c'est notre mode Self-Paced Online Course (SPOC).



Dernière question : une moyenne d'âge de 33 ans pour vos étudiants, ce n'est pas usuel dans l'enseignement supérieur ?

Non, en effet, mais nous ne l'avons pas forcé. La conception de nos programmes, le niveau post-master, le rythme, l'aspect international et surtout, les métiers formés et les objectifs de carrières appellent à un peu de « séniorité », même si nous avons toujours un petit groupe de « jeunes » juste sortis d'école à bac+5. Ce positionnement nous permet aussi d'être un partenaire naturel du tissu de l'enseignement supérieur et de la recherche en France : **nous sommes membres du 3IA Côte d'Azur porté par Université Côte d'Azur et école de spécialisation de l'École Nationale des Arts et Métiers (ENSAM), sur la thématique « Industrie 4.0 ».**

Témoignages alumni

“ En 2018, alors demandeur d'emploi, j'ai franchi le pas de m'inscrire au Applied MSc in Data Science & AI proposé par DSTI. L'objectif, à cinquante ans, était de pouvoir prouver que j'avais encore une place dans ce métier et attester auprès de futurs employeurs de mes connaissances sur les évolutions actuelles. Ce milieu reste encore en très large majorité « masculin » mais deux femmes m'ont accordé leur confiance. La première pour pouvoir faire mon stage obligatoire au sein du Crédit Agricole Alpes Provence et la deuxième pour m'embaucher en tant que Responsable des Systèmes d'Information et du Numérique au sein du CNAM PACA. ”
- **Hélène PAULIAT, étudiante à Sophia Antipolis (automne 2018)**

“ Je suis développeur de logiciels et je travaille à temps plein au département des statistiques de l'OCDE. J'ai rejoint DSTI pour découvrir l'écosystème Hadoop et Spark, dans le cadre de ma formation professionnelle. Le but était d'acquérir une compréhension technique avancée des solutions et la manière dont elles pourraient être intégrées dans notre ensemble d'outils au sein de l'OCDE. En raison de la situation sanitaire, j'ai suivi les cours en ligne et été très heureux de découvrir que l'expérience en ligne était bien organisée. Cette formation m'a permis de prendre des décisions plus éclairées pour adopter de nouveaux outils dans les domaines du Big Data. Je suis heureux d'avoir rejoint DSTI, qui m'a ouvert les portes d'un domaine très prometteur. ”
- **Pedro CARRANZA, OCDE, étudiant formation professionnelle**

DSTI SUIT LES BESOINS DE L'INDUSTRIE ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL, EN FAISANT ÉVOLUER LES CURSUS SUR UN RYTHME ANNUEL

300 alumni

Plus de 45 nationalités

80% retournent à l'école après 5 ans d'expériences professionnelles

100% trouvent un stage

100% d'emploi pérenne dans les 6 mois suivant le stage



Ce positionnement nous a aussi permis d'apprendre un métier : **la reconfiguration de carrière pour des étudiants provenant de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), ou leurs équivalents.** Nous avons vu passer des anciens de Blizzard, Cisco, Galderma, Intel, Oracle, Thomson Reuters ou Intel, ainsi que d'autres plus petites structures, pour lesquelles nous avons un historique impeccable de retour à l'emploi.

Ces personnes souvent aussi brillantes intellectuellement que légitimement emprises de doutes sur leur avenir sont peut-être les meilleurs témoignages que le mix études, suivi et accompagnement de DSTI est un soutien à un succès : le leur.

Agenda

Jeudi 24 septembre 2020

Réunion des représentants CFE-CGC dans les services de santé au travail des Alpes-Maritimes dans les locaux de l'UD

Jeudi 1er et vendredi 2 octobre 2020

Séminaire de l'Union Régionale PACA

Jeudi 8 et vendredi 9 octobre 2020

Stage de formation des Conseillers Prud'hommes

Lundi 12 octobre 2020

Journée de formation Santé au travail animée par le Cabinet Secafi

Mardi 27 octobre 2020

A. Clavel Morrot et C. Couvreur à l'Assemblée Générale de la Mission locale Antipolis. A cette occasion, C. Couvreur a été élu membre du Bureau de la Mission Locale



Séminaire de l'Union Régionale PACA

Lundi 16 novembre 2020

L. Laubry participe à une visio-conférence organisée par l'Union Régionale PACA sur le thème du Plan de relance

Mercredi 18 novembre 2020

L. Laubry participe à une visio-conférence organisée par la Préfecture des Alpes-Maritimes et la Direccte 06 sur la crise sanitaire et la crise économique dans les entreprises et les structures employant des salariés et des agents de la fonction publique

Vendredi 4 décembre 2020

Conseil d'Administration de l'Union Départementale 06

Vendredi 18 décembre 2020

T. Boudot au Conseil d'Administration de la Mission Locale du Pays de Grasse



Stage de formation des Conseillers Prud'hommes des 8 & 9 octobre 2020

FORMATIONS / RÉUNIONS PRÉVUES AU COURS DU 1^{ER} SEMESTRE 2021 À NICE

L'UD des Alpes-Maritimes va organiser avec le concours du CFS :

- 1 stage de formation «Ouverture sur le Syndicalisme»
- 1 stage de formation «CSE»

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



INFORMATION CORONAVIRUS

COVID-19

PROTÉGEONS-NOUS LES UNS LES AUTRES



**Se laver régulièrement
les mains ou utiliser une
solution hydro-alcoolique**



**Tousser ou éternuer
dans son coude
ou dans un mouchoir**



**Se moucher dans
un mouchoir à usage unique
puis le jeter**



**Eviter
de se toucher
le visage**



**Respecter une distance
d'au moins un mètre
avec les autres**



**Saluer
sans serrer la main
et arrêter les embrassades**



**Porter un masque quand la distance d'un mètre ne peut pas
être respectée et dans tous les lieux où cela est obligatoire**



[GOUVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)



0 800 130 000
(appel gratuit)

ÉLECTIONS TPE 2021



Toutes Petites
MAIS Essentielles

TPE

“ POUR VOS DROITS,
VOYEZ GRAND :
VOTEZ CFE-CGC ”



WWW.CFECGC.ORG

