Présence CFE-CGC 06

Bulletin de liaison de l'Union Départementale de la Confédération Française de l'Encadrement CGC

N° 132 - 1er trimestre 2021

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION

SECAFI
Groupe ALPHA

TÉLÉTRAVAIL

Élus, soyons vigilants aux enjeux

Le contexte actuel constitue une opportunité pour engager une négociation sur le télétravail et aboutir à un consensus. Mais, pour qu'il soit pérenne, son développement exige une vraie réflexion qui définisse un cadre spécifique propre à chaque entreprise.

SECAFI À VOS CÔTÉS POUR VOUS AIDER À :

Engager une démarche d'analyse et de négociation sur le télétravail

- Enquête en ligne
- Benchmark de 125 accords
- Évaluation des gains
- Accompagnement à la négociation

Diagnostiquer, co-construire et négocier un télétravail de qualité

Trouver un meilleur équilibre entre performance et qualité de vie au travail

contact@secafi.com • 01 53 62 70 00 • www.secafi.com

SECAFI est un organisme de formation enregistré sous le n°11 75 44 133 75

SOMMAIRE

n° 132

Mars 2021

Editorial
par Laurent Laubry
➪ *page 2*

Mise en place de la nouvelle instance régionale
➪ *page 3*

Action Logement groupe : premiers pas dans la cour des grands
➪ *pages 4 à 6*

Action Logement aide les salariés durant la crise sanitaire
➪ *page 7*

Elections TPE 2021
➪ *pages 8 à 10*

Projet Hercule : la CFE-CGC mobilisée
➪ *page 11*

Le Télétravail
➪ *page 12*

Agenda
➪ *page 13*

Consultez le site web de l'UD 06

www.cfecgc06.org

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

2021 : Le bout du tunnel… !??!

L'année 2020 s'est terminée comme elle a commencé, avec un seul et unique mot dominant tous les débats : PANDEMIE. Aujourd'hui, il faut souhaiter que le petit « 1 » de 2021 vienne changer la donne.

Une grande partie de la réponse ne dépend que de nous, et de notre aptitude à mettre tout en œuvre pour que nous puissions, toutes et tous, reprendre notre vie d'avant le plus vite possible.

L'espoir est là. Les vaccins arrivent les uns après les autres. Le monde scientifique, la recherche, les laboratoires, les fabricants, unissent leurs efforts. Les grands laboratoires et instituts Français sont montrés du doigt pour leur incapacité à trouver un vaccin. La région nantaise semble aujourd'hui être un « cluster » de petits laboratoires qui cherchent et trouvent des solutions (vaccins, traitements, etc…), notamment un vaccin qui va entrer en phase de test, qui protègerait contre tous les variants COVID-19 et serait efficaces 10 ans après injection. Cocorico !

En attendant, nous tentons de continuer à vivre le plus normalement possible en respectant les mesures sanitaires préconisées, et il le faut, c'est important. Beaucoup de salariés sont en difficulté, nombre d'étudiants doivent faire face à des situations catastrophiques, beaucoup d'entreprises et de petits commerces souffrent.

La vie syndicale continue. Dans quelques jours, auront lieu les élections professionnelles des «Très Petites Entreprises», comptant moins de 11 salariés.

Les élections dans les T.P.E. se dérouleront du 22 mars au 06 avril prochain. Ces élections sont cruciales pour les salariés de ces structures, et compteront dans le nouveau calcul de la représentativité globale de chaque Organisation Syndicale, qui sera normalement publié avant l'été. Souvent, dans les T.P.E., le dialogue social est inexistant, pas d'accord signé, pas d'instance représentative.

La CFE-CGC a la volonté de représenter tous les cadres, y compris ceux œuvrant dans les T.P.E. (500 000 personnes concernées) et de peser de tout son poids dans le dialogue social pour faire entendre leurs légitimes revendications. Pour ce faire, il faut obtenir un bon résultat à cette élection.

Nous avons toutes et tous dans notre entourage un salarié cadre d'une T.P.E. (pharmacies d'officine, architectes, experts comptables, petites entreprises du bâtiment, etc…). Ce sont souvent les piliers de ces petites structures professionnelles. Dès lors,

Votez et faites voter CFE-CGC !

Les élections T.P.E. se dérouleront du 22 mars au 06 avril prochain

Mise en place de la nouvelle instance régionale

Le 21 janvier dernier, s'est réuni pour la première fois le Comité Directeur Régional (CDR) CFE-CGC de la région P.A.C.A.

Cette journée, organisée et pilotée par la Confédération, avait comme thématique principale la mise en place de cette nouvelle instance, et l'élection de son bureau exécutif régional.

Chaque fédération siégeant au Comité Confédéral est représentée, par un binôme au sein de cette instance, ainsi que toutes les fédérations qui comptent plus de 50 adhérents sur notre région. A cela s'ajoute le binôme représentant l'UNIR. Le CDR PACA compte donc une quarantaine de membres environ.

Pour donner suite à un appel à candidature confédéral, 5 personnes ont postulé aux différents postes.

Ont été élus très largement :

Président Régional : Daniel PETRUCCI

Vice-Président, développement syndical : Laurent LAUBRY

Secrétaire Générale : Anne-Marie TEBOUL

Trésorier Régional : Jean-Pierre ONNEE

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

Prendre contact par mail à ud06@cfecgc.fr

ACTION LOGEMENT GROUPE
premiers pas dans la cour des grands

Né de la réforme en profondeur de l'Union d'Économie Sociale du Logement (ex 1 % Logement), le Groupe Action LOGEMENT a été créé le 1er janvier 2017 dans le cadre défini en 2015 par les partenaires sociaux. Ce nouveau groupe est constitué de 6 entités dont 3 sociétés créées à l'occasion de la réforme :

- Association Pour l'Accès aux Garanties Locatives (APAGL), créé en 2005 dont la mission est d'organiser et de piloter les solutions pour faciliter et sécuriser l'accès au parc locatif privé. C'est dans ce cadre qu'elle pilote VISALE, dispositif de cautionnement pour les jeunes et les salariés en mobilité professionnelle

- Foncière Logement, créée en 2002, qui a pour vocation de produire des logements locatifs et en accession afin de diversifier l'habitat dans les quartiers en renouvellement urbain et dans les villes où l'offre de logements est la plus tendue

- Action Logement Formation, ex ACCIL créé en 1981, dont l'ambition est de renforcer l'expertise des parties prenantes du Groupe : administrateurs, membres des comités régionaux et territoriaux, organisations syndicales, collaborateurs

- Action Logement Groupe (ALG) est l'organisme faîtier qui assure la représentation politique du mouvement, négocie avec les pouvoirs publics, et fixe les objectifs et la feuille de route d'ALS et d'ALI

- Action Logement Service (ALS) est l'entité collectrice de la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) et distributrice de fonds par le biais d'une centaine d'agences sur le territoire

- Action Logement Immobilier (ALI) porte toutes les participations d'Action Logement dans les sociétés HLM* et ESH*, soit environ un million de logements sociaux ou intermédiaires, ce qui représente 20% du parc social français.

Le décret de décembre 2016 a fixé les règles de gouvernance du nouveau Groupe (chaque structure est composée d'un Directeur Général, d'un Conseil d'Administration paritaire et de 3 commissaires du Gouvernement avec droit de veto), ainsi que les missions des 3 nouvelles entités (ALG arrête les orientations stratégiques qu'ALS et ALI mettent en œuvre en définissant les stratégies d'offres et les modalités opérationnelles tout en évitant les conflits d'intérêts entre ALI et ALS par le biais de la séparation fonctionnelle entre ces 2 entités. Les 3 règlements intérieurs complètent « les règles légales, règlementaires et statutaires » afin de

préciser les modalités de fonctionnement des conseils d'administration. Telle est la réforme portée par un paritarisme actif afin qu'au nom du parcours résidentiel et professionnel des salariés, Action Logement soit au service de l'économie et de tous les salariés.

Au cours de l'année 2018, des divergences au sein même des organisations syndicales ou patronales sont apparues dans le fonctionnement d'Action Logement Groupe. L'essentiel des tensions était lié au non respect des statuts, ALG souhaitant piloter le déploiement opérationnel de la stratégie de ses filiales, alors que cette structure n'a pas pour mission de signer des conventions financières, d'embaucher du personnel et de se substituer aux directions d'ALS et d'ALI, ni de prendre des décisions d'investissements ou de reconsidérer les décisions prises par les conseils d'administration d'ALS et d'ALI, tant qu'elles sont conformes à leurs feuilles de route définies par ALG. Une façon aussi de remettre en cause les administrateurs mandatés par les organisations syndicales et patronales au sein des conseils d'Administration d'ALI et d'ALS. De plus, une instance de concertation informelle a été mise en place par les partenaires sociaux afin d'échanger sur les grandes orientations politiques d'Action Logement. Cette « réunion des Confédéraux » était devenue une instance de décision qui se substituait aux 3 conseils d'Administration, au détriment du rôle des administrateurs.

Fidèle à son engagement vis-à-vis des 18 000 salariés d'Action Logement pour un projet social et managérial exemplaire qui devait reposer sur un dialogue de qualité et une véritable politique en matière de Ressources Humaines du Groupe, la CFE-CGC a déploré l'insuffisance de la préparation en amont de la création de ces nouvelles structures,

ainsi que le déficit d'accompagnement des salariés à sa mise en place pour la réussite du projet. L'approche managériale n'a pas été à la hauteur des enjeux en particulier pour ALS. Aucune réflexion n'a été menée pendant les 18 premiers mois sur le profil des cadres et sur les compétences dont le groupe avait besoin.

En recrutant en lieu et place de ses filiales comme le recrutement du DRH d'ALS, par une gestion erratique dans la désignation du Président ALS et par un management insupportable vis-à-vis des dirigeants d'ALS, l'ingérence d'ALG a conduit à la délégitimation des cadres dirigeants ALS, ainsi qu'à la déstabilisation des salariés à tous les niveaux, impactant la performance du Groupe.

Quel exemple de gouvernance a-t-on offert aux salariés et aux entreprises cotisantes, avec l'Acte I du faux départ du Directeur Général d'ALG qui a finalement été maintenu à son poste alors qu'il devait quitter ses fonctions, mais avec une prime fort généreuse. Les commissaires du Gouvernement, qui ont menacé d'user de leur droit de veto, s'interrogeaient sur la régularité de la procédure qui devait conduire à acter son départ et à la nomination de son successeur.

Quelques mois plus tard, suite avec l'acte II de la succession de son Directeur Général, ALG envisage, sans concertation préalable avec les partenaires sociaux sur le profil du candidat à retenir, une modification des statuts pour porter de 65 à 70 ans la limite d'âge du Directeur Général. La modification envisagée ne relevait d'aucune stratégie autre que de simple considération personnelle. La CFE-CGC, représentant les salariés de l'encadrement, s'est opposée, avec force, en votant contre cette volonté de modifier les statuts pour convenance personnelle, une modification tout sauf exemplaire, très éloignée de la préoccupation collective des salariés, pour lesquels le logement est un sujet majeur.

Action Logement a été agité par ces problèmes de gouvernance qui ont perturbé son action ; nous avons pu constater une dérive de ses missions comme sa participation au financement de la Fondation pour la mémoire de l'esclavage ou la rénovation des établissements médico-sociaux qui relèvent pourtant d'autres organismes.

Fidèle à son engagement pour une gestion paritaire exemplaire, la CFE-CGC a pris ses responsabilités en dénonçant les décisions qui éloignaient Action Logement de son objet social : faciliter l'accès au logement pour favoriser l'emploi, loger les salariés près de leur lieu de travail.

Ces dysfonctionnements constatés dans la gouvernance du groupe telles que les difficultés de pilotage et les interventions financières contestables nécessitaient une plus grande rigueur dans l'emploi de la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC), obligation légale fixée à 0.45 % de la masse salariale.

Rappelons que la PEEC, ce n'est pas un impôt mais un salaire différé en nature pour la mise en commun de cet effort de toutes les entreprises de plus de 50 salariés et pour tous les salariés. Ces fonds collectés par ALS servent à financer à hauteur de 50 % le logement social, 25 % à la rénovation urbaine (soit 93% du budget de l'Agence Nationale de rénovation urbaine (ANRU)), les derniers 25 % dédiés aux prêts, aides et services aux salariés, aides à la mobilité et la garantie VISALE qui relève d'une politique soutenue par l'État.

En pleine polémique autour de sa gouvernance, le Groupe a présenté ses comptes consolidés. Au 31 décembre 2018, le bilan consolidé du Groupe s'élevait à plus de 83,4 milliards d'euros, dont 55,2 milliards d'euros de patrimoine immobilier. La première consolidation des comptes de l'ensemble des entités auparavant dispersées, présentait une trésorerie de 8,3 milliards d'euros, permettant de déployer les projets d'envergure annoncés en 2019, notamment dans le cadre du Plan d'Investissement Volontaire (PIV) 2019-2022. Ce plan de 9 milliards d'euros vise à renforcer les moyens mobilisés au service de l'adaptation et l'amélioration des conditions de logements des salariés actifs et retraités sur les territoires et en particulier de ceux aux revenus modestes ; ces objectifs sont conformes aux priorités du Gouvernement :

• la rénovation énergétique des logements, l'adaptation des logements au vieillissement telle que le remplacement des baignoires par des douches, la lutte contre la dégradation de l'habitat ancien et l'habitat indigne en Métropole et dans les départements ultra-marins,

• poursuivre l'effort de production et l'adaptation du parc social et intermédiaire en contribuant à la restructuration du secteur du logement social, transformation des bureaux vacants en logement…

Face à l'importance de la question du logement, la CFE-CGC a soutenu les grands principes du PIV. Mobiliser les moyens d'Action Logement pour renforcer son action en faveur du logement des salariés répond indéniablement à ses missions fondatrices, mais elle s'est abstenue lors du vote en Conseil d'Administration. Attachée à la réussite de l'engagement d'Action Logement au profit des salariés, la CFE-CGC considérait que le contenu du PIV devait être adapté pour être conforme aux missions d'Action Logement et devrait inclure une offre de logements intermédiaires vers les classes moyennes qui connaissent elles-aussi des difficultés à se loger dans les grandes agglomérations.

En instaurant à ce stade un plafond de ressources dénommé « ANAH* modeste », inférieur aux plafonds de ressources HLM, le PIV consacrait une rupture d'universalité dans la distribution des services d'Action Logement et en exclurait de fait les salariés de l'encadrement alors qu'ils sont les principaux contributeurs à son financement. Il augmente le risque de la défiance des grandes entreprises, pourtant premières contributrices à la PEEC, et des salariés

vis-à-vis d'Action Logement, en particulier les salariés de l'encadrement, confrontés souvent eux aussi à des problèmes de logement et qui attendent de leur côté de pouvoir continuer à bénéficier des services de cet organisme paritaire.

Concernant le financement du PIV, dont les deux tiers font appel aux marchés financiers, la CFE-CGC s'interrogeait sur la perception qu'auraient les investisseurs de la crise de gouvernance d'Action Logement, mais aussi sur la capacité à déployer ce PIV quand les salariés d'Action Logement étaient déstabilisés par l'instabilité du management. La CFE-CGC a été la seule organisation de salariés à rappeler l'universalité qui doit prévaloir dans l'utilisation des fonds d'Action Logement.

Dès le premier mois de confinement lié à la pandémie, les partenaires sociaux ont pris des mesures pour venir en aide aux salariés du secteur privé et agricole, pour faire face à la baisse de leurs revenus. Cette aide exceptionnelle a été prolongée et portée à 6 mois pour les salariés ayant perdu leur emploi pendant cette crise et permettre d'honorer les frais liés au logement (loyer ou mensualité de crédit).

Dans le contexte de crise sanitaire, sociale et économique, alors que le logement redevient une des préoccupations essentielles des Français, sans concertation avec les partenaires sociaux, la Ministre en charge du Logement confirmait la ponction d'1 milliard d'euros sur les comptes d'Action Logement. La CFE-CGC a tenu à rappeler que cet organisme paritaire est financé par la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC), cotisation assise sur les salaires. Ce sont donc les salariés que l'État voulait spolier, et dissocier indirectement le lien emploi-logement.

Ce premier mandat de 3 ans du Groupe Action Logement a été intense, ses premiers pas ont été difficiles. Faisant suite à la réforme inachevée des collecteurs interprofessionnels du logement (CIL) crées dans le cadre de la refondation du 1 % Logement en 2010, la création des 3 structures en 2017 a souffert de l'insuffisance de préparation en amont, mais aussi d'un déficit d'accompagnement à sa mise en place auprès des salariés du groupe, alors que les partenaires sociaux avaient insisté sur l'importance de l'exemplarité sociale et managériale dans la réussite du projet. La priorité du groupe doit plus que jamais être de stabiliser son organisation et de donner à ses salariés les moyens de résoudre les dernières difficultés liées à la constitution d'un groupe aussi important. Les enjeux sont importants devant la gravité de la situation économique et sociale.

Depuis le 1er décembre 2020, une nouvelle Directrice Générale a pris ses fonctions, une nouvelle gouvernance a été mise en place. Espérons que cela permette à Action Logement d'améliorer son fonctionnement, en respectant ses fondamentaux, à savoir le service à tous les salariés !

Anny DOUBLE
Administrateur Suppléant ALG 2017-2020
Commission Nationale de L'habitat

* HLM : Habitation à Loyer Modéré
* ESH : Etablissement Social d'Habitation
* ANAH : Agence Nationale de l'Habitat
* CIL : Collecteur Interprofessionnel du Logement

Action Logement se mobilise durant la crise sanitaire

Salariés du secteur privé et agricole, fragilisés par la crise sanitaire, Action Logement a mis en place une aide exceptionnelle pour vous aider à faire face à une baisse de revenus survenue dans le cadre de la crise sanitaire.

L'aide de 150 € par mois accordée précédemment pendant l'état d'urgence sanitaire est désormais accessible sur l'ensemble de la période de crise sanitaire dans la limite des fonds disponibles. De plus, elle est désormais renouvelable jusqu'à 6 mois pour les personnes en situation de perte d'emploi (pour les autres situations, elle reste sur une période de 2 mois soit 300 euros maximum).

Comment bénéficier de cette aide ? Action Logement met à votre disposition un site avec un service 100% dématérialisé. Vous pouvez, après vérification de votre éligibilité :

1. Constituer un dossier de demande dans les 6 mois de votre changement de situation.
2. Déposer 5 pièces justificatives : une pièce d'identité ; un bulletin de salaire du mois avant le changement de situation professionnelle ; un justificatif de revenu du mois de la baisse de ressources ainsi que les justificatifs des mois suivants (pouvant aller de 1 à 5 mois) ; un RIB ; une quittance de loyer ou un relevé de compte bancaire mentionnant la mensualité du prêt, pour le mois de la baisse de revenus.
3. Recevoir l'aide de 150 € par mois sur deux mois ou six mois selon votre situation. L'aide est versée mensuellement sur présentation des justificatifs et validée par Action Logement Services.

aide-urgence.actionlogement.fr

Murielle Chaudoin, Représentante de la CFE-CGC 06 à IN'LI PACA

UNE AIDE POUR RÉGLER VOS CHARGES DE LOGEMENT DURANT LA CRISE SANITAIRE ?

JUSQU'À 900 € D'AIDE GRATUITE (150 € MENSUELS)
AIDE LIMITÉE À 2 MOIS, OU 6 MOIS **EN CAS DE PERTE D'EMPLOI**

QUI ?

Salarié ou ex-salarié
d'une entreprise
du secteur privé[1]

Locataire ou propriétaire
de votre résidence principale

Revenu mensuel net
≤ 1 845 €*
(soit 1,5 Smic)[2]

Baisse de vos ressources mensuelles ≥ à 15 %
et un loyer ou une mensualité d'emprunt immobilier à payer

»

Suite à l'une des situations suivantes, survenue pendant la crise sanitaire :

- **Chômage partiel** ou **temps partiel**[2]
- **Perte d'emploi (CDI, fin de CDD ou interim)**
- Arrêt de travail pour **garde d'enfants**[2]
- **Embauche ajournée**
- **Diminution de votre rémunération variable**
- **Double résidence** *(pour motif professionnel ou report d'un déménagement depuis le parc social vers le parc privé).*

COMMENT ?

1 **Rendez-vous sur aide-urgence.actionlogement.fr** pour vérifier votre éligibilité.

›

2 **Saisissez votre demande en ligne** et déposez vos justificatifs.

›

3 **Recevez 150 €, par mois éligible,** après l'acceptation de votre dossier.

- Aide **gratuite**
- Service **100 % dématérialisé**
- **Paiement rapide**
- **Jusqu'à 6 mois** après la baisse de revenus.

[1] Le salarié ou l'ex-salarié doit être issu d'une entreprise, ou devait être embauché dans une entreprise, du secteur privé ayant un établissement en France.

[2] Ce plafond de ressources s'applique au 1er mois de la baisse de revenus. **En cas de chômage partiel ou de garde d'enfants, votre revenu mensuel net doit être compris entre 1 et 1,5 Smic, soit entre 1 230 €* et 1 845 €*. En cas d'activité à temps partiel, votre revenu horaire net doit se situer entre 8,11 €* et 12,17 €*.**

Une seule aide par ménage. Aide soumise à conditions, octroyée sous réserve de l'accord d'Action Logement Services, et dans la limite des fonds disponibles.

** Montants au 1er janvier 2021*

0970 800 800
9h-17h30 lun.-ven. (appel non surtaxé)

actionlogement.fr
> rubrique 'Surmonter des difficultés'

Retrouvez également sur notre site internet les coordonnées de votre agence de proximité.

ActionLogement

FICH-AIDE-COVID19-V2 - Les conditions de cette aide sont définies par la Directive PP_ASDCS_2_DIR du 26 octobre 2020 - Décembre 2020
© AdobeStock - Action Logement Services - SAS au capital de 20.000.000 d'euros - Siège social : 19/21 quai d'Austerlitz 75013 Paris
824 541 148 RCS Paris - Immatriculée à l'ORIAS sous le numéro 17006232 - Société de financement agréée et contrôlée par l'ACPR - Document non contractuel

Elections

LA CFE-CGC, LE PREMIER SYNDICAT DES CADRES ET DE L'ENCADREMENT

La CFE-CGC est une organisation syndicale catégorielle qui représente et défend les intérêts des salariés de l'encadrement (cadres, ingénieurs, agents de maîtrise, techniciens, VRP et agents de la fonction publique) dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Celle-ci est notamment à l'origine de la création de l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) et de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

Représentative au niveau national interprofessionnel, la CFE-CGC, porte-parole des populations de l'encadrement, agit au quotidien au service des salariés sur toutes les grandes thématiques du travail : emploi, formation, égalité professionnelle, salaires, fiscalité, partage de la valeur ajoutée, santé au travail, handicap, QVT, protection sociale, retraites, RSE etc.

Partenaire social responsable, exigeant, critique et constructif, la CFE-CGC est l'organisation syndicale qui a le plus progressé ces dernières années (+ 17 % lors de la dernière mesure de représentativité syndicale en 2017). Avec près de 30 % des voix lors des dernières élections TPE en 2016, la CFE-CGC a été de très loin la première organisation dans le collège cadre.

Salariés des TPE, faites confiance
à la seule organisation qui défend spécifiquement
les intérêts du personnel d'encadrement : votez CFE-CGC.

POUVOIR D'ACHAT

Salaire

- Pour la CFE-CGC, le salaire doit impérativement rester la clé de voûte de l'édifice rémunération.
- La CFE-CGC défend que les augmentations générales soient a minima égales à l'inflation et appliquées à l'ensemble des salariés. Elle s'implique lors des négociations des salaires minimas des conventions collectives qui servent souvent de références dans les petites entreprises.

Intéressement, participation et dispositifs d'épargne salariale

La CFE-CGC se bat pour que l'épargne salariale soit notamment à disposition des salariés des TPE en leur permettant, par des accords de branche, l'accès aux dispositifs d'intéressement et de participation.

Fiscalité

La récente crise des gilets jaunes a traduit un fort sentiment d'injustice fiscale : la CFE-CGC a été force de proposition (en matière de fiscalité des entreprises, des ménages ainsi que du patrimoine) pour redonner efficacité et justice à notre système fiscal, et améliorer la soutenabilité de l'impôt.

s TPE 2021

PRÉVOYANCE

L'entreprise, quelle que soit sa taille, est un acteur incontournable de la protection sociale des salariés. La protection sociale d'entreprise connaît depuis 60 ans un développement qui ne se dément pas.

La CFE-CGC, par son pouvoir de négociation et sa capacité à mobiliser des compétences, peut opposer à un assureur les contrepoids qu'un individu isolé ne peut jamais mobiliser.

La CFE-CGC contribue à mettre en place une couverture obligatoire contre les risques lourds de la vie (maladie, accident ou décès) sur lesquels il serait si tentant de faire l'impasse en l'absence d'obligation. Elle s'implique pour réduire les tarifs tout en veillant à la qualité des prestations et des couvertures en faveur des salariés.

La CFE-CGC agit au quotidien :

- En faveur d'une protection sociale pérenne des salariés, notamment lorsqu'ils sont exposés à des risques lourds.
- Pour permettre la mise en œuvre de garanties effectives pour les salariés et leurs ayants droits afin de faire face aux aléas de vie, quelle qu'en soit la cause.

SANTÉ AU TRAVAIL ET HANDICAP

Depuis de nombreuses années, la CFE-CGC se bat notamment pour que les entreprises agissent davantage en prévention des risques psychosociaux (RPS), un broyeur silencieux dont les principales victimes sont les salariés de l'encadrement.

De plus en plus de salariés sont en effet exposés à ces facteurs de risques liés à l'organisation du travail. Pour la CFE-CGC, il est urgent d'agir pour empêcher que ces risques ne génèrent des atteintes à la santé des salariés tels que l'épuisement professionnel ou l'accident vasculaire cérébral (AVC).

La CFE-CGC milite pour que les pathologies découlant d'une exposition à ces risques soient inscrites à un tableau de maladie professionnelle pour :

- Inciter les entreprises, des plus petites aux plus grandes, à agir en prévention.
- Permettre une plus juste indemnisation des victimes.

De la même manière, agir pour une meilleure intégration, un meilleur maintien dans l'emploi et un déroulement de carrière sans discrimination en faveur des personnes en situation de handicap est un enjeu primordial et constant pour la CFE-CGC.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

Les enjeux environnementaux et sociaux sont au cœur des préoccupations de la CFE-CGC qui a notamment été la première organisation syndicale française à adhérer, en 2018, au Global Compact des Nations unies sur le respect des normes internationales du travail et de l'environnement.

Mobilisée au quotidien en faveur des acteurs de terrain, **la CFE-CGC a piloté et élaboré la publication du livret « Petites et moyennes entreprises : comment vous différencier grâce aux Objectifs de développement durable (ODD) », un recueil de bonnes pratiques pouvant inspirer les TPE/PME vers une démarche plus responsable.**

La CFE-CGC propose par ailleurs des outils concrets pour que les salariés participent pleinement à la construction d'un modèle d'entreprise durable et responsable, à l'image du Guide édité en 2019 « L'indispensable de la RSE », dédié à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, et présentant des exemples d'actions efficaces en faveur du développement durable en entreprise.

FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation est un droit pour chacun, tout au long de son parcours professionnel. La CFE-CGC se mobilise au quotidien pour que chacun y accède, quelle que soit sa formation initiale.

L'engagement de la CFE-CGC se traduit notamment par :

- Le maintien d'un dispositif de transition professionnelle rémunérée (le CPF de transition) permettant à chaque salarié de faire des formations longues. Le gouvernement voulait le supprimer, la CFE-CGC s'est battue avec succès pour son maintien.
- Une vigilance accrue sur la qualité et les conditions des formations. Le temps d'un salarié, surtout dans une petite entreprise, est précieux : la formation doit être utile et la charge de travail doit être aménagée en fonction.
- Une forte participation à la gestion de l'apprentissage, en progression exponentielle ces dernières années.

Et demain ? La CFE-CGC se battra en particulier pour :

- Qu'un salarié qui souhaite se former puisse bénéficier de déductions d'impôts.
- Que la formation d'un salarié puisse augmenter durablement ses revenus.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur la page CFE-CGC qui vous est dédiée

https://www.cfecgc.org/actualites/salarie-e-s-des-tpe-quels-sont-vos-droits

Projet Hercule : la CFE-CGC mobilisée

Conduit par le Gouvernement français et la Direction d'EDF, le projet HERCULE a pour objectif de permettre à EDF de retrouver les capacités financières pour pouvoir assurer ses missions et son développement futur.

EDF en effet, n'est plus en mesure de financer les investissements colossaux auxquels elle est confrontée : les réseaux, les énergies renouvelables et demain le stockage, c'est aussi l'investissement dans le nucléaire français, l'entretien et la rénovation du parc historique comme son renouvellement qu'il faut assurer.

Le projet HERCULE prévoit donc de réorganiser EDF, en deux entités distinctes.

Une entité « bleue », dont le capital pourrait être détenu à 100 % par l'État, regroupant la production nucléaire et la production hydraulique ainsi que RTE,

Une entité « verte », filiale de l'entité bleue, dont le capital serait ouvert par introduction en bourse, regroupant notamment la distribution d'Enedis.

L'État en est le premier responsable par les choix qu'il a imposés à EDF. L'évolution des tarifs de l'électricité est devenue un objet politique et ne répond à aucune forme de rationalité économique, décorrélée de l'évolution des coûts et dominée par l'inflation des taxes liées aux subventions des énergies renouvelables.

L'AReNH, l'Accès Régulé à l'électricité Nucléaire Historique, un dispositif créé de toute pièce en 2010 par la loi NOME pour soutenir la concurrence en France, permet aux concurrents d'EDF de bénéficier de la compétitivité du parc nucléaire historique – intégralement financé par EDF, ce tarif n'a pas évolué et est sous-valorisé. Cela a conduit à dégrader la situation financière d'EDF qui a, absurdité du système de la concurrence, subventionné ses propres concurrents.

En séparant EDF en deux entités, le projet signe de fait la fin du modèle historique intégré, Il conduit inévitablement à une dés-optimisation des services et des activités, avec in fine et à coup sûr, une augmentation des coûts de fonctionnement donc une augmentation des factures.

Enedis serait ouvert à hauteur de 30 % à des tiers investisseurs, voire plus sur le long terme, quitte à ouvrir la voie à une privatisation de cette entité « verte ». Cette ouverture à des capitaux privés laisse craindre sur les politiques d'investissement pour Enedis.

Quelle garantie que l'actionnaire majoritaire de l'entité « verte » et donc d Enedis restera bien l'État sur le long terme ? on est en droit d'être inquiet !

Enedis et EDF détiennent l'exclusivité (via un monopole légal), sur 95 % du territoire français. Ces monopoles légaux seront- ils préservés dans l'entité « verte », notamment au regard du droit de l'Union européenne mais aussi du principe de libre administration des collectivités locales que prévoit la Constitution Française ?

En conclusion, le Gouvernement a demandé à EDF de lui présenter un scénario de réorganisation. EDF a proposé le projet HERCULE, qui n'a jamais fait l'objet de discussion, avec la représentation du personnel.

HERCULE comporte des risques majeurs pour le service public de l'électricité. La CFE Energies demande son retrait et un vrai débat sur l'avenir d'EDF.

Marcel ALUNNO
Chargé de mission national
CFE-CGC Energies

Accord National Interprofessionnel sur le télétravail

Après consultation de ses instances, la CFE-CGC a paraphé le texte encadrant le télétravail classique et la continuité d'activité à domicile.

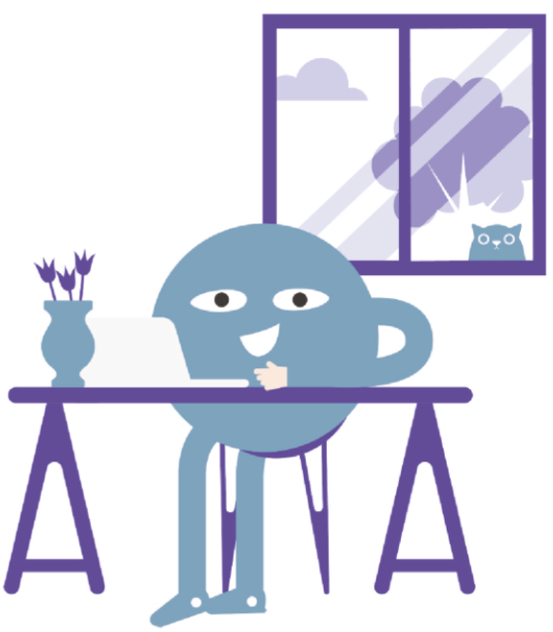
Les organisations syndicales représentatives (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC) et patronales (Medef, CPME U2P) ont finalisé, le 26 novembre dernier, au terme d'une intense négociation, un projet d'accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail. Le précédent ANI dans ce domaine remontait à 2005. Après consultation de ses instances, la CFE-CGC, très active durant la négociation conduite par deux de ses secrétaires nationaux, Mireille Dispot (Santé au travail) et Jean-François Foucard (Emploi et Formation), a annoncé, le 14 décembre, être signataire officielle du texte.

Le texte de l'accord rappelle notamment le fait que la mise en place du télétravail passe par un accord collectif, une charte ou un accord de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Il donne ainsi à chaque entreprise un cadre pour mettre en place de manière durable le télétravail dans un contexte de crise sanitaire marqué par la généralisation de la continuité d'activité à domicile (CAD) dans des conditions souvent dégradées et pour laquelle les organisations syndicales, la CFE-CGC en tête, demandaient la mise en place de garanties collectives.

UNE BASE DE « SOFT LAW » POUR LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS

Le texte porte donc à la fois sur le télétravail classique pour mettre à jour l'accord de 2005, et sur la CAD. Il explicite, éclaircit certaines situations et construit une base de « soft law » avec de très nombreuses recommandations. Il précise notamment la mise en place du télétravail en situations de crise (pandémie, catastrophes naturelles, destruction des locaux d'une entreprise) et la prise en charge des frais professionnels par l'employeur.

Point important : les organisations syndicales ont obtenu que l'éligibilité des postes télétravaillables ne soit pas du ressort unique de l'employeur mais qu'elle fasse l'objet d'un dialogue social en entreprise. Le texte précise que c'est au



niveau de l'entreprise que les modalités précises de mise en œuvre sont définies, dans le cadre fixé par le Code du travail, par les dispositions de l'ANI de 2005 et du nouvel accord, et par les dispositions éventuelles négociées au niveau de la branche.

Par rapport à la version patronale initiale, le texte final a permis non seulement de ne permettre aucune régression sur la responsabilité de l'employeur, tant en matière de prévention de la santé et de sécurité des salariés que d'accident du travail, mais aussi de les assortir d'une attention particulière en situation de continuité d'activité à domicile.

Le texte a par ailleurs été enrichi sur divers thèmes : principe du double volontariat du salarié et de l'employeur, période d'adaptation et réversibilité, maintien du lien social, prévention de l'isolement, formation des managers et des collaborateurs, égalité femmes-hommes, violences intraconjugales etc.

Enfin, ce texte explicite clairement que les représentants du personnel, élus ou mandataires, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail.

Agenda

Mercredi 20 janvier 2021

L. LAUBRY, A. CLAVEL MORROT et D. CLERICO participent au Conseil d'Administration de l'Union Régionale PACA

jeudi 21 janvier 2021

L. LAUBRY participe à la 1ère réunion du Comité Directeur Régional

Mardi 2 février 2021

L. LAUBRY participe à la 1ère réunion du nouveau Bureau de l'Union Régionale PACA

Stage de formation des Conseillers Prud'hommes des 9 et 10 février 2021

Mardi 9 et mercredi 10 février 2021

Stage de formation des Conseillers Prud'hommes

Rencontre avec SECAFI

Vendredi 12 février 2021

Rencontre avec Stéphane ITIER, Directeur régional de SECAFI, et Cyril LEBOUCHER, Expert SECAFI

Lundi 22 février 2021

Réunion de Bureau de l'Union Départementale des Alpes-Maritimes

Vendredi 12 mars 2021

Conseil d'Administration de l'Union Départementale des Alpes-Maritimes

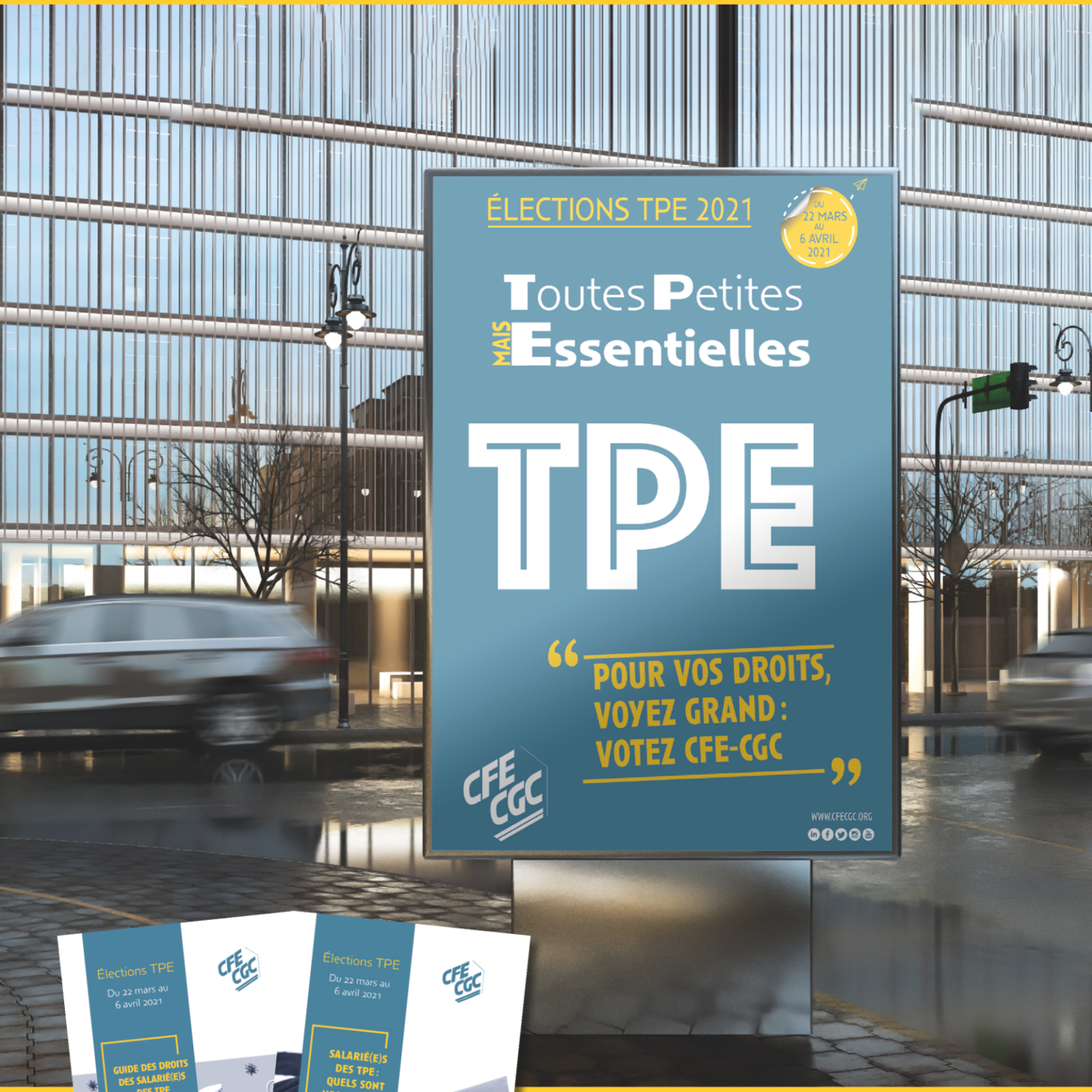
FORMATIONS / RÉUNIONS PRÉVUES EN 2021 À NICE

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»
- 1 stage de formation «Représentation du personnel»

INSCRIVEZ VOUS DÈS MAINTENANT PAR MAIL à :

ud06@cfecgc.fr



Retrouvez ces guides
sur notre site Internet : www.cfecgc.org
et notre intranet confédéral : http://intranet.cfecgc.org

Les élections professionnelles dans les Très petites entreprises se tiendront du 22 mars au 6 avril 2021 : 4,5 millions de salarié(e)s seront appelé(e)s à choisir l'organisation syndicale qui les représentera pour défendre leurs droits.

Salarié(e)s des TPE, faites confiance à la seule organisation qui défend spécifiquement les intérêts du personnel d'encadrement : votez CFE-CGC ! Mobilisée au quotidien en faveur des TPE, la CFE-CGC a par ailleurs édité deux guides pratiques dédiés aux salarié(e)s.

Conception service Communication CFE-CGC - V. Bouret