Présence CFE-CGC 06

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

N° 133 - 2e trimestre 2021

www.cfecgc06.org

SECAFI
Groupe ALPHA

Pour une gestion socialement responsable du temps de travail

Vous aider à diagnostiquer, construire et négocier vos plannings de demain

La planification, un enjeu majeur pour la structure et ses salariés, un objectif d'atteindre un équilibre plus favorable entre :

Santé & Bien-être des salariés

Contraintes d'organisation

Performance sociale et économique

Notre proposition : une méthode en 3 étapes pour vous engager dans une démarche de planification socialement responsable

1. Diagnostic social, recueil des souhaits des salariés
2. Animation d'ateliers paritaires collaboratifs aboutissant à des simulations de plannings
3. Appui à la négociation d'une solution (procédures, charte, accord...)

EN SAVOIR + NOUS CONTACTER
Rod MAAMRIA • +33 (0)6 07 90 17 48 • rod.maamria@secafi.com

CONSEIL | EXPERTISE | FORMATION | NÉGOCIATION

Pub A4 Planification socialement responsable_SoB_VFin38_1 03/05/2021 15:42:36

SOMMAIRE

n° 133

Juin 2021

Editorial
par Laurent Laubry
➪ *page 2*

INRS : élection de Bernard Salengro à la Présidence
➪ *page 3*

ELECTIONS TPE - la CFE-CGC en progression
➪ *page 4*

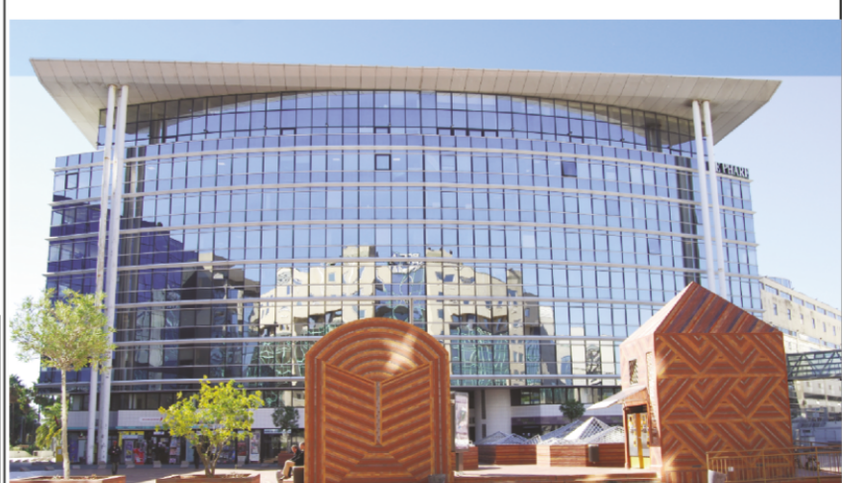
AMADEUS
➪ *page 5*

Nos retraites
par Alain CLAVEL MORROT
➪ *pages 6 et 7*

Forfaits-Jours : une nouvelle victoire pour la CFE-CGC
➪ *pages 8 à 10*

Assurance chômage : une mauvaise réforme
➪ *page 11*

Une nouvelle équipe pour l'UD 06
➪ *page 12*



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

photo de couverture : PEILLON

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° 0126 S 07697 (31/01/2026) - ISSN 1261 - 761 X

Directeur de la publication : Laurent LAUBRY
Rédacteur en Chef : Jean-Pierre CHOPIN
Secrétaire de rédaction : Murielle CHAUDOIN
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

La vie reprend son cours !

Les quinze mois qui viennent de s'écouler ont été particulièrement éprouvants pour toutes et tous, quel que soit le lieu de la planète où nous étions. Des efforts colossaux nous ont été demandés, des règles drastiques nous ont été imposées, et nous avons, collectivement, réussi à faire face. Comme quoi, quand on veut, on peut…

A l'heure où j'écris ces quelques lignes, le bout du tunnel semble poindre à l'horizon, la situation sanitaire de notre département s'améliorant chaque jour. Nous allons reprendre progressivement, au fil des semaines, une vie normale ou presque, tout en continuant à être vigilant et à respecter les gestes barrières. Quel plaisir de pouvoir à nouveau se voir, se réunir, discuter de vive voix, partager un moment de convivialité, aller au théâtre, au cinéma, au musée, au restaurant, etc… VIVRE, tout simplement !

C'est une très bonne nouvelle, à l'approche de l'été qui arrive à grands pas. Car vous le savez, été rime, pour les Alpes-Maritimes, avec un pic d'activités touristiques, activités essentielles à l'économie de notre département et à son rayonnement dans le monde entier.

Permettez-moi de remercier une nouvelle fois celles et ceux qui ont lutté et luttent toujours pour sortir notre pays de cette crise sanitaire sans précédent.

Permettez-moi également de remercier tous les militants qui ont œuvré à la réussite, pour la CFE-CGC, des élections TPE, qui se sont tenues voici quelques semaines. BRAVO ! Au niveau national, dans le collège CADRES, nous avons progressé de de 2,13%. Nous confortons notre prédominance et demeurons la 1ère organisation syndicale chez les cadres, avec 30,96 % des suffrages. Au niveau de notre région, cette progression est bien plus forte, + 4,26 %. Là encore, nous sommes n° 1 chez les cadres, avec 31,24 % des suffrages. Ces scores sont d'autant plus flatteurs que nous progressons alors que la participation globale a été en baisse de près de 2 %, par rapport à 2017.

> « Avec + 4,26 % de progression en PACA aux élections TPE, la CFE-CGC confirme sa position de n°1 chez les cadres »

La nouvelle mesure de la représentativité syndicale de chaque Confédération a été dévoilée par l'Etat le 26 mai dernier. En obtenant 20,71 % des suffrages dans son champ statutaire de l'Encadrement, et 11,92 % tous collèges confondus, la CFE-CGC conforte sa représentativité au niveau national interprofessionnel, et progresse ! Mais nous détaillerons ces résultats dans le prochain numéro de PRESENCE CFE-CGC 06.

Je vous rappelle que cette revue est la vôtre. Si vous souhaitez publier un article sur votre section syndicale, ou un autre sujet d'actualité locale en lien avec votre activité professionnelle, n'hésitez pas à contacter l'Union Départementale pour en connaitre les modalités.

Si l'affaiblissement de la pandémie se confirme, l'union départementale va pouvoir recommencer à fonctionner quasi normalement. Nous allons très certainement pouvoir reprendre nos formations et autres réunions d'informations, organisées à Nice.

Je vous souhaite de passer un très bel été de de bien profiter de vos vacances.

L'INRS est au coeur de la prévention en santé et sécurité au travail

Connu notamment pour ses ouvrages sur le stress des cadres, le Docteur Bernard SALENGRO vient d'être élu pour la deuxième fois, Président du Conseil d'Administration de l'INRS, Institut National de Recherche et de Sécurité. Bernard SALENGRO est médecin du travail. Il fut Secrétaire National de notre Confédération en charge de l'international et de la santé au travail.

Ancien Vice-Président de notre Union Départementale, il est par ailleurs Président d'Honneur du Syndicat de la Santé au Travail CFE CGC et expert confédéral. Ancien administrateur de la CNAMTS, son expertise nous éclaire au quotidien sur les problématiques 'santé' posées par le travail aujourd'hui.

Dans le cadre de l'alternance entre les collèges salariés et employeurs, vous venez d'être élu à la présidence du Conseil d'Administration de l'INRS. Quelle est votre réaction ?

C'est un motif de fierté, au nom de la CFE-CGC, de prendre la présidence de cette belle structure paritaire constituée de représentants des organisations syndicales et d'employeurs. J'accueille avec beaucoup d'enthousiasme cette nouvelle mission dans mon parcours professionnel et syndical afin de travailler sur tous ces sujets fondamentaux relatifs aux conditions de travail.

Nous avons beaucoup à faire en la matière car, au-delà des conditions de travail d'ordre physique (ergonomie, toxicologie, troubles musculo-squelettiques, charges lourdes...), les conditions de travail d'ordre psychique sont un sujet de plus en plus important sur lequel la CFE-CGC se mobilise depuis des années avec la tertiarisation croissante du travail et les problématiques induites : risques psychosociaux, troubles mentaux, stress...

Pouvez-vous nous rappeler le rôle et les principales missions dévolues à l'INRS ?

L'INRS est au coeur du dispositif de prévention en santé et sécurité au travail. C'est en quelque sorte le bras armé de la Sécurité Sociale pour la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Ses actions s'articulent autour de quatre grandes missions complémentaires dédiées aux salariés et aux entreprises : les études et la recherche, l'assistance, la formation et l'information.

La structure compte aujourd'hui environ 579 collaborateurs aux compétences variées - ingénieurs, médecins, chercheurs, formateurs, juristes et spécialistes de l'information - répartis sur deux sites, à Paris et à Nancy. En lien étroit avec la Direction des risques professionnels de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) et ses réseaux régionaux, l'INRS diffuse des informations et propose des outils et des services aux entreprises et aux 18 millions de salariés relevant du régime général de la Sécurité Sociale.

La présence des administrateurs syndicaux au sein de l'INRS permet par ailleurs de faire remonter efficacement les difficultés existantes sur le terrain.

Quelles sont les actions prioritaires à mener alors que nous sommes toujours en pleine crise sanitaire ?

La pandémie est un énorme souci mais elle n'est pas au coeur des actions conduites par l'INRS. Nous sommes davantage tournés vers les problématiques liées à l'amiante, aux risques chimiques, aux bruits, aux vibrations des machines, et plus globalement à l'organisation des postes de travail en entreprise.

Confinements, télétravail contraint : la santé mentale des salariés se détériore ces derniers mois. Quelle est votre analyse ?

Le recours massif au télétravail, en raison de la crise sanitaire, occasionne en effet de nombreux problèmes sociaux, mentaux, et physiques car on bouge beaucoup moins et que le corps humain n'est pas fait pour rester assis sur une chaise toute la journée.

D'où le désir exprimé par bon nombre de salariés de pouvoir ponctuellement venir travailler dans les locaux de l'entreprise. Il nous faut bien appréhender tous ces impacts.

Elections TPE 2021

La CFE-CGC une nouvelle fois en progression

Rendus publics le vendredi 16 avril par le ministère du Travail, les résultats des élections professionnelles dans les très petites entreprises (moins de 11 salariés), organisées entre le 22 mars et le 6 avril, confirment la montée en puissance de la CFE-CGC sur le terrain, au service des salariés de l'encadrement.

Avec 30,96 % des voix dans le collège cadre, son champ statutaire, la CFE-CGC améliore son score de 2017 de plus de deux points (28,83 %). Si ce résultat renforce la représentativité de la CFE-CGC, il faut toutefois déplorer la faible participation (5,44 %) - en recul par rapport à 2017 (7,35 %) - et les conditions dans lesquelles se sont tenus la campagne et le vote, fortement perturbés par le contexte de crise sanitaire.

« *En dépit d'une faible participation, La CFE-CGC salue l'excellent travail de terrain mené par ses militants et ses structures territoriales pour rencontrer les salariés des TPE et répondre à leurs problématiques : salaires, conditions de travail, temps de travail, indemnités de rupture en cas de licenciement ou de départ en retraite, etc.,* souligne Gilles Lécuelle, secrétaire national CFE-CGC en charge du dialogue social. *Dans la plupart des TPE, le dialogue social est quasi inexistant : il n'y pas d'instance de représentation des salariés, très rarement des accords signés. Tout le droit des salariés repose donc sur le Code du travail et les conventions collectives. La présence d'un grand syndicat catégoriel comme la CFE-CGC est ainsi essentielle pour que les spécificités de l'encadrement soient prises en compte et pour que les cadres travaillant dans les TPE aient des avantages qu'ils ne trouvent pas directement dans l'entreprise.* »

Les résultats officiels de ce vote, qui s'effectuait sur sigle, vont désormais permettre à la CFE-CGC :

- de représenter et défendre les droits des salariés des TPE au niveau interprofessionnel et dans chaque branche professionnelle ;

- de désigner les conseillers prud'hommes qui défendent les salariés des TPE en cas de conflit avec l'employeur ;

- de siéger dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), chargées d'informer et de conseiller les salariés sur leurs droits au travail.

À noter enfin que les résultats de ce scrutin rentrent dans le cadre du calcul de la représentativité des organisations syndicales au niveau national interprofessionnel dont la prochaine mesure, pour le cycle électoral 2017-2021, devrait être dévoilée avant l'été par la direction générale du travail (DGT).

♦♦♦

En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, non seulement la CFE-CGC confirme sa 1ère place chez les cadres mais elle réalise un score supérieur au national, avec 31,34 %, contre 27,08 % en 2017, soit une progression de + 4,26 !

L'Union Départementale des Alpes-Maritimes remercie le travail effectué par ses militants de terrain qui ont largement contribué à obtenir ces excellents résultats.

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

Retour sur une première chez Amadeus : l'accord de Rupture Conventionnelle Collective

Depuis plus de trente ans, Amadeus s'est développé comme un acteur incontournable de l'industrie du voyage. Une croissance sans discontinuité, avec un résultat du groupe de plus de 5,5 milliards d'euros et un taux de marge (EBITDA margin) de plus de 40 % en 2019. Un succès s'appuyant sur un de ses piliers historiques qu'est son site de Sophia-Antipolis, centre de développement des logiciels, fort d'un effectif de 4.200 salariés accompagnés de 1.300 sous-traitants à fin 2019, déployés sur Sophia et BelAir à Villeneuve-Loubet.

Jusqu'à ce jour de mars 2020, où la réponse des gouvernements du monde entier à la crise sanitaire liée au coronavirus a marqué un coup d'arrêt jamais vu pour l'économie, affectant plus particulièrement le secteur du tourisme : frontières qui se ferment, entraînant entre autres la suspension des liaisons aériennes.

La réaction de la Direction du groupe fut rapide : en deux semaines, sécuriser la Trésorerie, en deux mois, analyser les enjeux structurels et l'impact sur l'activité et les projets. Mais contrairement à l'opportunisme de certaines entreprises, la Direction du groupe n'a pas fait le choix de privilégier les actionnaires en réduisant les coûts et les effectifs : en 2020, pas d'augmentation de salaires, mais aussi pas de dividendes versés et une réduction des effectifs limitée à 8 %.

De plus, la Direction de Sophia a mis fin à la mission de 800 sous-traitants et les salariés ont bénéficié d'un dispositif typiquement français : le 20 juillet 2020, la Direction a mis sur la table la négociation d'un dispositif de Rupture Conventionnelle Collective, permettant des départs volontaires.

Un vrai défi : une situation de crise et de pertes de revenus inédite pour Amadeus dans un contexte incertain, un dispositif peu connu depuis son instauration par la réforme du code du travail en 2017, et une « jeune » équipe CFE-CGC depuis son succès aux élections de décembre 2019, qui avait permis l'élection des 15 candidats présentés.

La section CFE-CGC d'Amadeus a fait preuve d'une impressionnante réactivité, regroupée autour de ses 3 délégués syndicaux et de leurs 3 invités aux négociations : une semaine après l'ouverture des négociations, la CFE-CGC en fut le moteur, en mettant sur la table les propositions qui allaient constituer l'essentiel de l'accord final.

Les propositions de la CFE-CGC se sont groupées autour de cas-types, dans un contexte où le télétravail limitait les échanges avec les collègues :

1. Les salariés de plus de 55 ans pouvaient souhaiter une prolongation du dispositif de pré-retraite, mis en place en 2019 à l'initiative de la CFE-CGC

2. Les salariés de plus de 40 ans pouvaient souhaiter des aides à la reconversion, mettant l'accent sur l'accompagnement aux formations ou à la création d'entreprise

3. Les salariés de plus de 30 ans pouvaient souhaiter des aides à la mobilité, capitalisant sur une formation initiale et de premières expériences professionnelles

L'accord final, signé début septembre 2020 par la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC, comportait 3 volets : une incitation au départ en retraite, un dispositif de pré-retraite à 70 % du salaire pendant 3 ans et pouvant être étalé sur 4 ans et un accompagnement des projets professionnels reprenant l'essence des propositions de la CFE-CGC.

Ce pari, risqué pour la Direction comme pour les organisations syndicales, dans un contexte économique devenu très incertain, fut un succès : en 3 semaines, fin septembre, il y avait déjà 280 candidats pour les 320 définis dans l'accord, et un avenant fut accordé par l'Inspection du Travail pour permettre le départ en retraite et pré-retraite de tous les candidats demandeurs de ces volets.

Cet accord de Rupture Conventionnelle Collective a des retombées sur la Région : une convention de revitalisation vient d'être signée avec la Préfecture pour permettre le soutien financier à la création de 150 emplois.

Si la crise sanitaire semble désormais toucher à sa fin, son impact sur l'industrie du tourisme en est loin, la reprise du trafic aérien n'étant pas attendue à son niveau de 2019 avant 2024-2025. Amadeus vient toutefois de franchir une nouvelle étape de son histoire, en signant un accord de partenariat avec le géant américain Microsoft, dont les enjeux sont autant techniques que d'innovations au service du voyage. La section CFE-CGC d'Amadeus compte bien poursuivre son attitude constructive, rester force de propositions, particulièrement en termes de formation, et défendre ainsi l'emploi à Sophia Antipolis.

Brigitte BOURLA
Déléguée Syndicale AMADEUS

Nos retraites...

par Alain CLAVEL-MORROT

A la vue des lourds nuages qui s'amoncellent sur l'horizon de nos retraites, et afin que ces dernières ne connaissent pas le tristement célèbre dénouement de la 'Retraite de Russie', la débâcle peut être encore évitée. Pour cela, une bonne prévoyance s'impose !

Il n'est jamais trop tôt pour y penser !

Ce n'est pas la première fois que notre revue aborde le problème de nos retraites. Ce n'est très certainement pas la dernière...

Petit rappel historique :

Lorsqu'en 1910 les retraites ouvrières et paysannes ont vu le jour, leurs créateurs ne pensaient certainement pas que leur concept allait aboutir à un système par répartition des plus sophistiqués, alors que leurs seuls soucis étaient à l'époque de se préoccuper seulement de protection contre l'invalidité et de droits acquis en contrepartie des services rendus ou d'épargne. Plus tard, poursuivant leur œuvre, nos anciens ont participé à la mise en place en 1930 des Assurances Sociales, puis en 1941 à celle de l'Allocation aux Vieux Travailleurs Salariés (AVTS). C'est en 1945 au lendemain de la deuxième guerre mondiale que le Régime Général de la Sécurité Sociale verra le jour. Enfin en 1947 puis en 1961 nous verrons les créations de l'AGIRC (Association Générale des Institutions de Régime de Retraites des Cadres) et de l'ARRCO (Association des Régimes de Retraites Complémentaires).

Tout cela relevant d'une intelligence désireuse de vouloir assurer de manière pérenne des jours heureux et mérités aux vieux travailleurs et à leurs familles.

Mais aujourd'hui, le vieillissement inéluctable de la population, la crise économique et financière presque sans précédent dans notre histoire, le chômage massif, et l'activité professionnelle de plus en plus courte réalisent des défis majeurs pour notre système par répartition. Système qui tout en faisant partie intégrante du pacte républicain est d'abord un pacte entre les générations où chacun est convié à recevoir de ses enfants ce qu'il a offert à ses parents. On peut parler ici d'équité entre les générations.

♦♦♦

Près d'un siècle plus tard, donc, il nous faut poursuivre cette tâche et surtout ne pas remettre en question un principe démocratique de haute tenue et ne pas laisser de place à ceux qui, trop nombreux, ne souhaitent qu'une seule chose : revenir à une doctrine capitaliste qui casserait d'un coup le contrat passé entre les travailleurs et les institutions assurant la pérennité d'une solidarité inter générationnelle qui nous honore.

La désinformation et la non prise en compte de la réalité du problème de nos retraites actuellement répandues me laissent à penser que le mouvement est lancé qui veut nous amener pas à pas vers des régimes par capitalisation. Pas assez d'actifs par rapport aux retraités nous dit-on... Il suffirait peut- être d'augmenter les salaires... et les cotisations qui en découleraient inéluctablement pourraient elles aussi... augmenter.

Car il faut bien en être conscient, le principe de la capitalisation 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. 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. Après les scandales boursiers et l'effondrement d'un certain nombre de fonds de pensions britanniques, néerlandais ou américains, il est devenu difficile de vanter les vertus de la retraite par capitalisation.

Pourtant, on entend, çà et là, régulièrement, la même rengaine nous insufflant l'idée que la retraite de papa c'est fini, qu'il faut faire autre chose, qu'il faut rendre visite à notre assureur par exemple...

Ce n'est pas notre vision de la problématique actuelle vis-à-vis des revenus de substitution que nous pouvons anticiper.

Mais pour l'heure, de rafistolages en rustines notre système ne peut que survivre péniblement alors que le COR (Conseil d'orientation des Retraites) prévoit que le déséquilibre financier va s'aggraver si nous ne touchons pas sérieusement au financement autrement que par des retouches de façade.

Le moment est venu (il y a même urgence) pour nous de montrer que nous voulons et pouvons faire autre chose en la matière. Car ce n'est pas en travaillant plus pour gagner moins que nous pourrons sortir de l'ornière. C'est en innovant et en mettant en route toutes les sources possibles de financement.

Basé sur les revenus directs du travail, ces financement sont, nous l'avons vu, tributaires des salaires, donc de la masse salariale globale versée aux travailleurs. Revoir cette masse salariale à la hausse serait déjà une bonne piste, à laquelle on peut ajouter les revenus engendrés par la suppression d'emplois remplacés par les machines qui ne cotisent pas ou par les économies occasionnées par la délocalisation quasi sauvage que nous connaissons depuis de nombreuses années.

En appliquant de surcroît une rémunération équitable du travail entre les hommes et les femmes, ce n'est pas moins de 24 milliards d'euros supplémentaires qui rentreraient, chaque année, dans les caisses de notre couverture sociale par le biais des cotisations tant patronales que salariales.

De plus, nos caisses de retraites ne sont pas en déficit, (quoi qu'en disent un bon nombre de nos mentors – je n'ose dire menteurs !). Malgré cela un pilotage très politique à long terme nous est proposé. Pour nous anesthésier et nous convaincre qu'il n'y a pas d'autre solution que de laisser mourir le système.

Alors, réforme, quelle réforme ? Un peu de rallongement de durée de cotisations, un report de l'âge de départ, un peu de cotisations en plus et le tour est joué !... Certains veulent même, dans la foulée faire fonctionner tout cela sur un système par points. La panacée nous dit-on !...
Il nous faut refuser la pensée unique en la matière qui veut nous préparer à l'après demain. Sans réel débat toute démocratie disparait. Cela n'est pas raisonnable. Nous le savons.

Et la pénibilité, Où en sommes-nous, y aura-t-il un vrai plan vis-à-vis des métiers réellement pénibles ? Et les années d'études ? Alors qu'une cotisation sociale bien pensée et bien mise en place serait à même, en un temps relativement court, de nous permettre de voir se dégager devant nous un horizon qui se bouche de jour en jour.

La retraite
Il n'est jamais trop tôt pour y penser

Mais il y a plus grave encore. Les cotisations prises sur notre travail vont être perçues directement par les URSSAF et non plus par les institutions privées (ARRCO et AGIRC entre autres) qui les ont pourtant toujours très bien gérées - n'en déplaise à certains. Après avoir fait mains basses sur les cotisations chômage, l'Etat veut par le même stratagème mettre en place une pseudo nationalisation de toutes nos rentrées sociales. Pour mieux les dépenser à sa guise.
C'est que « Le trésor de guerre des salariés du privé suscite les convoitises de Bercy ». Le Fig. Mag 11 déc. 2020.

On parle de 60 à 65 milliards d'euros au minimum ! Certaines associations de défenses des retraites parlent du double...

Alors, soyons vigilants, luttons et ne laissons pas à d'autres le soin de s'occuper de l'avenir de nos retraites. Soyons attentifs à ce que l'on nous propose et surtout à ce que l'on ne nous dit pas toujours. Les fourmis du secteur privé ne doivent pas être sacrifiées au profit de je ne sais quelle cause.

Ne laissons pas détruire un système qui a fait ses preuves en passant déjà plusieurs crises sans avoir à subir les catastrophes que les augures ministériels de tous bords nous annonçaient à l'encan.

♦♦♦

« Je vois que chacun se mutine si on lui cache le fond des affaires auxquelles on l'emploie et si on lui en dérobe quelque arrière sens » - **Montaigne**

Forfaits-Jours : une nouvelle

Par une décision du 26 février 2021, le Conseil constitutionnel a donné raison à la CFE-CGC : les salariés en forfait-jours réduit, à qui le bénéfice de la retraite progressive est aujourd'hui refusé, sont victimes d'une inégalité de traitement contraire à la Constitution. La CFE-CGC vous explique ce que cette décision va changer et revient sur les combats passés et à venir pour défendre les droits des salariés en forfait-jours.

LES SALARIES EN FORFAIT-JOURS REDUIT POURRONT BENEFICIER DE LA RETRAITE PROGRESSIVE EN 2022 AU PLUS TARD

Retour sur le dispositif de retraite progressive

La retraite progressive, qu'est-ce que c'est ? La retraite progressive est un système mis en place pour favoriser la transition entre la vie active et la retraite. Ainsi, la retraite progressive permet aux travailleurs de percevoir une partie de leurs pensions de retraite de base et complémentaire, tout en poursuivant une activité réduite. A noter que les travailleurs concernés continuent à cotiser et à accumuler des droits et des trimestres, qui seront comptabilisés à la liquidation définitive de leur retraite.

Quels sont les salariés pouvant prétendre à la retraite progressive ? Selon la législation en vigueur (article L.351-15 du Code dela Sécurité Sociale), la retraite progressive peut être demandée par les salariés :

- qui ont au moins 60 ans,
- qui justifient d'une durée d'assurance retraite d'au moins 150 trimestres, tous régimes de retraite obligatoires confondus,
- et qui exercent une ou plusieurs activités salariées à temps partiel représentant une durée de travail totale comprise entre 40 et 80 % de la durée de travail à temps complet.

ATTENTION

Avant d'entamer les démarches nécessaires auprès de sa caisse de retraite, le salarié doit exercer son activité à temps partiel. Si le salarié est déjà à temps partiel au moment où il demande la retraite progressive, l'employeur ne peut en aucun cas interférer avec sa demande. Si le salarié n'est pas encore en temps partiel, il doit commencer par négocier son temps partiel avec son employeur, qui peut s'y opposer.

La CFE-CGC milite pour que l'employeur soit tenu d'accorder le temps partiel au salarié demandant à bénéficer de la retraite progressive.

Et les salariés en forfait-jours alors ?
Les salariés en forfaits-jours peuvent négocier avec leur employeur un forfait « réduit ». Ainsi, dans une entreprise dans laquelle le forfait est fixé à 215 jours par an, les salariés souhaitant travailler à 80% peuvent conclure une convention de forfait réduit prévoyant 172 jours travaillés par an. Pourtant, la législation actuelle refuse de les considérer comme des salariés à temps partiel, les privant ainsi du droit à bénéficier d'une retraite progressive !

C'est cette inégalité de traitement que la CFE-CGC dénonçait dans sa question prioritaire de constitutionnalité.

Les salariés en forfait-jours réduit victimes d'une inégalité de traitement qui prendra fin au 1er janvier 2022

La violation du principe d'égalité reconnue par le juge constitutionnel - Pour le juge constitutionnel, les salariés dont le temps de travail est décompté en heures et les salariés en forfait-jours « sont dans des situations différentes au regard de la définition et de l'organisation de leur temps de travail ». Néanmoins, le juge rappelle que l'objectif de la retraite progressive est de « permettre aux travailleurs exerçant une activité réduite de bénéficier d'une fraction de leur pension de retraite en vue d'organiser la cessation graduelle de leur activité ».

Or, pour le Conseil constitutionnel, il ne fait pas de doute que « les salariés ayant conclu avec leur employeur une convention de forfait en jours sur l'année fixant un nombre de jours travaillés inférieur au plafond légal ou conventionnel exercent (...) une activité réduite ». Le juge en conclut que le fait de priver les salariés en forfait-jours de toute possibilité d'accès à la retraite progressive est contraire au principe constitutionnel d'égalité devant la loi, donnant ainsi raison à la CFE-CGC.

Les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel du 26 février 2021 - Pour permettre une application immédiate de la retraite progressive aux salariés en forfait réduit remplissant les conditions d'âge et de durée de cotisation, la CFE-CGC demandait au Conseil constitutionnel d'abroger uniquement la référence à l'article L. 3121-1 du Code du travail définissant le travail à temps partiel sur la base d'une référence horaire.

Nous demandions également au juge d'assortir sa décision d'une réserve d'interprétation exprimant clairement l'application du dispositif aux salariés en forfait-jours.

Le Conseil constitutionnel a malheureusement considéré que la mise en conformité de la législation relative à la retraite progressive nécessitait l'intervention du Parlement. Considérant que l'abrogation immédiate des dispositions du Code de la sécurité sociale contraires à la Constitution « aurait pour effet de priver les salariés à temps partiel du bénéfice de la retraite progressive », il a décidé de reporter

victoire pour la CFE-CGC !

les effets de sa décision au 1er janvier 2022.

Concrètement, cela signifie deux choses :
- les décisions refusant le bénéfice de la retraite progressive aux salariés en forfait-jours réduit ne peuvent plus être contestées jusqu'au 1er janvier 2022 ;
- le Parlement doit ouvrir aux salariés en forfait-jours réduit le droit à la retraite progressive d'ici le 1er janvier 2022 !

ATTENTION

La retraite progressive est une formidable opportunité d'organiser une transition en douceur avant d'arrêter son activité professionnelle. Mais elle nécessite de réduire son activité, ce qui ne peut se faire qu'avec l'accord de votre employeur et nécessite par conséquent d'être anticipée.
Les quelques mois à attendre avant de pouvoir effectivement bénéficier du dispositif vont vous permettre :
- de vous renseigner sur vos droits à retraite d'ici janvier 2022,
- de vous rapprocher de votre employeur afin de négocier votre réduction d'activité si vous n'êtes pas déjà soumis à un forfait réduit représentant entre 40 et 80% du forfait prévu par l'accord collectif applicable dans votre entreprise.

UNE VICTOIRE DE PLUS DE LA CFE-CGC DANS LA DEFENSE DES DROITS DES SALARIES EN FORFAIT-JOURS

Depuis plus de 20 ans, la CFE-CGC se bat pour défendre les droits des salariés en forfaits-jours, qui représentent aujourd'hui plus de 1,5 millions de salariés soit près de 8% de la population salarié du privé.

Droit à une durée de travail raisonnable, droit à une rémunération équitable… mais aussi droit des salariés en forfaits réduits d'être considérés pour ce qu'ils sont, à savoir des salariés à temps partiel, et de ne pas être privés de certains droits en raison des modalités de décompte de leur temps de travail.

Le combat de la CFE-CGC pour le droit à une durée de travail raisonnable et à une rémunération équitable des salariés en forfait-jours

Si la CFE-CGC a depuis le début défendu la pertinence du forfait-jours pour les cadres autonomes, elle a également toujours affirmé que celui-ci devait répondre à des exigences strictes garantissant les droits des salariés concernés. Celles-ci n'ont cependant pas été reprises par les lois successives ayant consacré, puis assoupli, le dispositif.

Face à de telles carences, la CFE-CGC a exercé tous les recours possibles pour faire valoir les droits des salariés en forfait-jours.

La reconnaissance de la violation de la Charte sociale européenne - La CFE-CGC a déjà obtenu à trois reprises5 que la législation française relative aux forfaits-jours soit déclarée non conforme à la Charte sociale européenne.

En effet, dans les trois décisions du 16 novembre 2001, du 12 octobre 2004 et du 23 juin 2010, le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS), chargé de veiller au respect de la Charte par les Etats signataires, a donné raison à la CFE-CGC en considérant que :
- la législation française viole l'article 2§1 de la Charte selon lequel les Etats s'engagent à fixer une durée raisonnable de travail ;
- la législation française viole l'article 4 de la Charte selon lequel les Etats s'engagent à garantir une rémunération équitable aux salariés.

L'insuffisance de la réforme du forfait-jours par la loi travail du 8 août 2016 - Les décisions du CEDS ont porté leurs fruits et à partir de 2011, le juge français va lui-même renforcer son contrôle des forfaits annuels en jours. Les uns après les autres, des accords collectifs permettant le recours au forfait-jours sont annulés, faute de garantir le droit à la santé et au repos des salariés. En effet, la loi étant elle-même insuffisante, la garantie des droits fondamentaux repose sur les accords négociés.

En janvier 2016, la CFE-CGC propose au ministère du travail un projet complet de réforme du forfait-jours pour garantir les droits fondamentaux des salariés dans la loi : droit à une durée et une charge de travail raisonnables, droit à une rémunération équitable, suivi encadré de la mise en oeuvre des conventions de forfait, etc.

En août 2016, la CFE-CGC obtient un certain renforcement de l'encadrement du forfait-jours, notamment avec l'obligation faite à l'employeur de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

La CFE-CGC obtient également que la spécificité du forfait-jours soit reconnue pour les représentant syndicaux et les représentants du personnel : le décompte du temps du temps de délégation des représentants du personnel au forfait se fait désormais demi-journées, permettant une adaptation réelle de la charge de travail des militants en forfait-jours. Néanmoins, les dispositions de la réforme du Code du travail portée par la Ministre Myriam El Khomri concernant le forfait-jours ne sont pas à la hauteur des attentes et propositions de la CFE-CGC visant à garantir les droits fondamentaux des salariés au forfait-jours.

La CFE-CGC a donc intenté un nouveau recours devant le CEDS pour faire reconnaître les insuffisances de la loi. A ce jour, le CEDS n'a toujours pas rendu sa décision.

Le combat de la CFE-CGC pour les droits des salariés en forfait réduit

Une première victoire pour les salariés en congé parental
Dès 2003, la CFE-CGC dénonce auprès des pouvoirs publics la non-assimilation du forfait-jours réduit à un temps partiel, qui prive les salariés de :
- l'indemnisation d'un congé parental par réduction du temps de travail,
- la retraite progressive,
- la proratisation du plafond de la sécurité sociale pour le calcul des cotisations sociales...

La CFE-CGC gagne une première bataille en obtenant que les cadres en forfaits réduits prenant un congé parental par réduction du temps de travail puissent bénéficier de l'allocation parentale d'éducation, devenue depuis la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) à taux partiel.

ATTENTION

Si l'on s'en tient à une application stricte des textes, les salariés non-cadres en congé parental ne peuvent toujours pas bénéficier de la Prestation Partagée d'éducation de l'enfant à taux partiel.

En effet, la rédaction de l'article D. 531-11 du Code de la sécurité sociale date de 2003, époque à laquelle le Code du travail réservait le forfait-jours aux seuls cadres autonomes. Or, en 2005, la loi a étendu le forfait-jours aux non-cadres.

Le problème vient du fait que cette extension aux non-cadres n'a pas été prise en compte dans le Code de la sécurité sociale qui vise toujours exclusivement les cadres.

Le refus obstiné des pouvoirs publics à reconnaître plus largement les droits des salariés en forfait-jours réduit
Notre revendication relative au congé parental n'a malheureusement pas trouvé écho sur un plan plus général et n'a donc pas suffi à totalement rétablir l'égalité de traitement entre salariés en forfait réduit et salariés à temps partiel.

Mais la CFE-CGC ne s'est pas découragée. En 2016, nous avons demandé la modification de la définition du travail à temps partiel lors des discussions relatives au projet de loi El Khomri. En vain... Dans le cadre de la loi de finances de la sécurité sociale 2017, nous avons obtenu l'obligation pour le gouvernement de remettre un rapport relatif aux conditions d'élargissement du dispositif de retraite progressive aux salariés en forfait jours avant le 1er octobre 2017. Nous attendons encore le rapport...

Face à la résistance des pouvoirs publics, il ne nous restait plus que la possibilité de faire valoir devant le juge constitutionnel la violation du principe d'égalité. L'opportunité s'est présentée lorsqu'une de nos militantes en forfait réduit s'est vu refuser le bénéfice de la retraite progressive et a accepté de livrer avec nous ce combat.

La CFE-CGC lui est profondément reconnaissante, elle qui nous a aidés à oeuvrer pour « une meilleure justice », sans pour autant pouvoir bénéficier à titre personnel de notre « belle victoire ».

Le combat continue

Le mécanisme de la question prioritaire de constitutionnalité nous a contraints à viser exclusivement la rupture d'égalité concernant l'accès à la retraite progressive.

Vous l'aurez compris, deux problèmes pour le forfait-jours réduit ne sont toujours pas réglés :

- Les salariés en forfait-jours réduit ne peuvent toujours pas bénéficier de la proratisation du plafond de la sécurité sociale pour le calcul des cotisations sociales

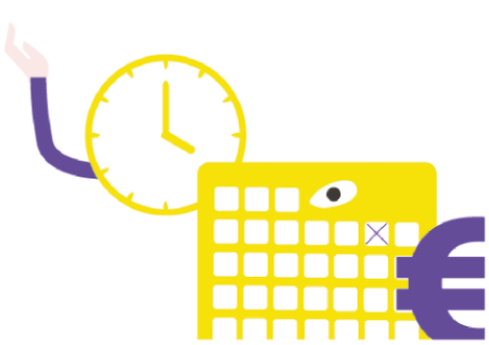
- Les salariés non-cadres en forfait-jours réduit en raison d'un congé parental peuvent se voir refuser le bénéfice de la prestation d'éducation partagée à taux partiel en application de l'article du Code de la sécurité sociale.

Pour la CFE-CGC, le seul moyen de mettre un terme à ces inégalités de traitement, et de faire en sorte qu'aucune autre rupture d'égalité n'intervienne à l'avenir, est de reconnaître que les salariés en forfait-jours réduit sont des salariés à temps partiel.

La réforme de la retraite progressive, imposée par le juge constitutionnel, sera donc une nouvelle occasion pour la CFE-CGC de défendre les droits des salariés en forfait-jours réduit.

La CFE-CGC continue également son combat sur les deux sujets concernant tous les forfait-jours, à savoir :
- une durée raisonnable de travail ;
- une rémunération équitable.

Salariés en forfait-jours, la CFE-CGC continue à se battre pour vos droits !



Assurance chômage
une mauvaise réforme aux dépens des salariés

Le gouvernement a présenté sa réforme de l'assurance chômage dont l'application commencera au 1er juillet prochain, malgré l'opposition unanime des organisations syndicales.

Plusieurs fois repoussée en raison de la pandémie de Covid-19, la réforme gouvernementale de l'assurance chômage est désormais sur les rails. Présentée début mars aux partenaires sociaux par la ministre du Travail, Élisabeth Borne, elle commencera à s'appliquer le 1er juillet prochain concernant le nouveau mode de calcul de l'indemnisation des demandeurs d'emploi et la modification du calcul du salaire journalier de référence (SJR). Le durcissement de l'ouverture des droits - de 4 à 6 mois de travail sur les 24 derniers augmentés d'une période de neutralisation liée aux confinements - entrera en vigueur au plus tôt au 1er novembre 2021. Cela dépendra d'une amélioration du marché de l'emploi appréciée sur 6 mois à partir du 1er avril 2021 plus un mois pour avoir les résultats, ainsi qu'au nombre de déclarations préalables à l'embauche (DPAE) sur 4 mois. Ces deux indicateurs forment le système de retour à bonne fortune.

Concernant la dégressivité des allocations pour les rémunérations supérieures à 4 500 euros mensuels brut, elle interviendra au bout de 8 mois à partir du 1er juillet 2021 et sera ramenée à 6 mois en fonction du même système de retour à bonne fortune. S'agissant du bonus-malus sur la cotisation chômage des entreprises considérées comme trop grandes consommatrices de contrats courts sera appliqué à partir de septembre 2022 après une période d'un an d'observation du comportement des entreprises. Le dispositif doit concerner quelques grands secteurs d'activité à préciser.

LA DÉGRESSIVITÉ DES ALLOCATIONS DES CADRES EST PARTICULIÈREMENT SCANDALEUSE »

Mobilisée depuis des mois, la CFE-CGC rejette en bloc cette réforme gouvernementale nocive à laquelle s'apposent les cinq organisations syndicales représentatives de salariés.
« *C'est une réforme dogmatique qui est avant tout l'occasion de faire d'importantes économies budgétaires aux seuls dépens des demandeurs d'emploi*, déplore Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC. *Alors que le pays fait face à une grave crise qui fragilise grandement les salariés, le gouvernement s'apprête à mettre en œuvre une réforme dont les conséquences pèseront lourdement sur le quotidien de ceux qui perdent leur emploi. Nous sommes en profond désaccord avec le principe selon lequel la baisse des allocations chômage inciterait à un retour plus rapide à l'emploi. La CFE-CGC défend un régime assurantiel où les demandeurs d'emploi doivent bénéficier d'une assurance chômage garantissant à la fois un revenu de remplacement approprié à la situation que vivent les travailleurs privés d'emploi, notamment les plus précaires, et d'un accompagnement adapté aux besoins de chacun.* »

Comme l'a rappelé à de multiples reprises François Hommeril, Président confédéral, « *la dégressivité des allocations des cadres est particulièrement scandaleuse* ».

Dans son livre programme « Révolution » en 2016, le candidat Emmanuel Macron faisait lui-même valoir son opposition au dispositif, jugé « inefficace »… Quid de la gouvernance de l'assurance chômage, un régime jusqu'ici géré de manière paritaire par les partenaires sociaux ? « *Le gouvernement veut nous revoir*, précise Jean-François Foucard. *La ministre s'est montrée prudente sur le sujet, comme pour se laisser le maximum de marge de manœuvre sachant qu'il faudra, en 2022, renégocier une nouvelle convention d'assurance chômage car celle en cours se termine fin octobre 2022. Ne doutons pas que la dimension financière avec le retour à l'équilibre, même à moyen terme, influencera grandement les critères de ce régime.* »

DERNIÈRE MINUTE

Le recours en Conseil d'Etat est déposé ! Dès 2019, lors de la parution du premier décret réformant l'assurance chômage, la CFE-CGC dénonçait déjà le caractère inique, violent et déséquilibré de cette réforme. Manifestement fondés, nos arguments ont été entendus puisque le Conseil d'Etat a annulé la réforme du salaire journalier de référence (SJR) en relevant principalement l'atteinte au principe d'égalité de traitement qu'elle engendrait. Le 30 mars 2021, le gouvernement a publié un nouveau décret afin de corriger les règles ayant fait l'objet d'une annulation lors du premier recours en Conseil d'Etat. En instaurant un plafond des jours pris en compte dans le calcul du SJR, le Ministère du Travail pensait pallier les différences de traitement soulevées.En ne produisant aucune étude d'impact, le gouvernement n'a, cependant, pas réellement perçu que les effets indésirables de cette réforme demeuraient toujours. Ce sont, une nouvelle fois, les partenaires sociaux qui, en obtenant des cas chiffrés auprès de l'Unédic, ont tiré la sonnette d'alarme sur le maintien, par le décret de mars 2021, des différences de traitement pouvant mener également à des discriminations indirectes. Confronté à ces éléments, le Ministère tente encore de trouver des solutions pour maintenir sa réforme et limiter l'iniquité de ses mesures. C'est le cumul des règles existantes comme la neutralisation ou le délai de carence avec le nouveau calcul du SJR qui concourent aux inégalités de traitement. Le nouveau mode de calcul du SJR est à l'origine des problématiques soulevées et des débats qui en découlent. C'est donc dans ce contexte que la CFE-CGC a déposé un nouveau recours devant le Conseil d'Etat. Ce recours ayant pour but l'abandon définitif de cette réforme et notamment le retrait du nouveau calcul du SJR particulièrement impactant selon la situation des intéressés.

Le gouvernement ne doit pas simplement ajuster sa réforme, il doit l'abandonner ! Défendre son erreur est une nouvelle erreur, l'admettre, c'est la corriger.

Une nouvelle équipe pour le 06

Une réforme structurelle et statutaire de la CFE-CGC a abouti fin 2020. Dès lors, nous nous sommes attelés à l'application de cette dernière. Le 13 mars 2021, l'Union Régionale PACA a procédé à la mise en place du Comité Départemental (remplaçant le Conseil d'Administration) de la CFE-CGC Alpes-Maritimes, et à l'élection de son bureau exécutif.

13 membres, issus de plusieurs fédérations, composent ce comité :

Marcel ALUNNO - Energies Roméo BATTOIA - Fieci
Laurence BOIS NICOLAY - Chimie
Béatrice CAMPANA - Métallurgie
Joseph CANALES - Banques
Murielle CHAUDOIN - Inova
Jean-Pierre CHOPIN - Agro alimentaire
Frédéric DEVINE - Banques
Laurent LAUBRY - Services Publics
Olivier MENARD - Fieci
Erick ORBONA - Santé action sociale
Christine SIX ZUPPO - Services Publics
Alain CLAVEL - MORROT au titre de l'UNIR

Roland AZZOPARDI, Développeur Territorial, a été désigné Expert.

Ces derniers ont procédé à l'élection du nouveau bureau. Ont été élus à l'unanimité :

Président : Laurent LAUBRY
Secrétaire Général : Jean-Pierre CHOPIN
Trésorier : Murielle CHAUDOIN

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

UN SITE INTERNET TOUT NEUF, AU SERVICE DE TOUTES LES STRUCTURES CFE-CGC!

Vitrine institutionnelle de l'organisation et résolument ancré sur le terrain de l'action syndicale, le nouveau site confédéral se veut au service de toutes les structures de la CFE-CGC (adhérents, militants, sections syndicales, fédérations, unions territoriales), des salariés de l'encadrement et de nos partenaires.

Ergonomique, dynamique et doté de nouvelles fonctionnalités, votre nouveau site web fait la part belle à l'actualité (articles, communiqués, dossiers thématiques...) et aux informations CFE-CGC : formations, temps forts, contacts, passerelles vers nos réseaux sociaux, etc.

Bonne découverte et bonne navigation.

Nous comptons sur vous pour le faire connaître auprès de vos collègues !

WWW.CFECGC.ORG

DÉPARTEMENT DES ALPES-MARITIMES | 06

TATOUEURS TATOUÉS

26.06 > 31.10 2021

ESPACE LYMPIA - PORT DE NICE - ENTRÉE LIBRE *

Du mercredi au dimanche de 10h à 18h - Nocturne le jeudi jusqu'à 21h

EXPOSITION CONÇUE ET PRODUITE PAR MUSÉE DU QUAI BRANLY JACQUES CHIRAC

CÔTE d'AZUR FRANCE | lnrockuptibles | connaissance des arts | TATOUAGE Magazine

LYMPIA
ESPACE CULTUREL DÉPARTEMENTAL
2 quai entrecasteaux - 06300 Nice

espacelympia.departement06.fr
#AlpesMaritimes DEPARTEMENT06
*conditions d'accès selon la réglementation sanitaire en vigueur

AVANT TOUT! VOUS