PRÉSENCE CFE-CGC 06

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

N° 135 - 4e trimestre 2021

www.cfecgc06.org

SOMMAIRE

n° 135

Décembre 2021

Editorial
par Laurent Laubry
➪ *page 2*

Le Conseil de Développement de la CASA
par Alain CLAVEL MORROT
➪ *pages 3 à 5*

Une nouvelle loi sur la Santé au travail
par le Docteur Bernard SALENGRO
➪ *pages 6 et 7*

Le forfait-jours
➪ *pages 8 et 9*

Le dialogue social dans les TPE/PME
interview d'Ingrid SWORST
➪ *page 10*

Fonctions Publiques
- la CFE-CGC signe l'accord sur le télétravail
- Elections professionnelles 2022
➪ *page 11*

Hommage à Jean-Christophe LAYRAC
➪ *page 12*

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° 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

Nous avons été et sommes peut-être encore un peu déboussolés par 2020, qui laissera longtemps des traces dans notre vie.

Nous avons vu arriver 2021 avec l'espoir qu'elle ne ressemble pas à la précédente. Aujourd'hui, elle se termine avec, il faut le reconnaître, une situation bien moins catastrophique. Même si nous ne sommes pas encore sortis de cette pandémie, la situation sanitaire s'est, malgré tout, bien améliorée. Les contaminations repartent à la hausse, mais l'espoir est là. La situation sanitaire est plus sereine, moins préoccupante.

Notre département n'a pas été épargné, et les contaminations sont également à la hausse sur notre territoire. Nous devons rester prudents et attentifs aux respects des gestes barrières, qui sont la meilleure protection possible pour toutes et tous, pour revenir à une situation normale qui nous permettra, j'en suis sûr, de reprendre notre vie « d'avant ». En nous protégeant, nous protégeons les autres, nos familles, nos proches, nos amis, nos collègues.

Il ne faut pas baisser les bras. Tous ensemble, nous pouvons tout surmonter. Il suffit de le vouloir !

Dans un même temps, l'économie redémarre fort. Nous reconsommons. Des centaines de milliers d'offres d'emploi sont disponibles, le chômage baisse, beaucoup de feux repassent au vert, et c'est tant mieux.

L'année à venir sera déterminante dans bien des domaines : campagne électorale, élection présidentielle, élections professionnelles dans les 3 versants de la Fonction Publique (Etat, Hospitalière, Territoriale), réforme du système des retraites reportée (à 2022… ??), etc.

Côté Union Départementale, nous avons repris les stages de formation, certains en Visio, d'autres en présentiel, pour vous satisfaire au mieux. La programmation du 1er semestre 2022 sera bientôt disponible sur le site web de l'UD.

Nous espérons pouvoir enfin organiser l'année prochaine une grande réunion d'information « Retraites », reportée depuis 2 ans déjà. Mais nous ne le ferons que si les conditions sanitaires rassurantes sont réunies. Nous savons que beaucoup d'entre vous l'attendent. Patience…

La CFE-CGC 06 est et sera toujours à vos côtés pour vous aider, vous épauler, vous assister, vous conseiller, vous écouter. Délégués syndicaux, élus CSE / CSSCT, Conseillers du salarié, Conseillers prud'hommes, administrateurs des caisses de sécurité sociale, etc…, nous avons toutes et tous un rôle à jouer pour faire connaître et reconnaître la CFE-CGC, et aider nos adhérents. Il en va de notre crédibilité. Chacun doit honorer au mieux la mission qui lui a été confiée.

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 toutes les épreuves accumulées depuis presque deux années.

Profitez bien de cette belle période pour vous ressourcer, vous reposer, et profiter de la vie !

> « L'espoir est là, la situation sanitaire est plus sereine, moins préoccupante. »

La CFE-CGC et la société civile

par Alain CLAVEL-MORROT

L'Union Départementale CFE-CGC 06 au Conseil de Développement (CDD) de la Communauté d'Agglomération Antibes Sophia Antipolis (CASA)

Donner du sens à notre futur est notre crédo depuis bien des années. Forte de ses 170 000 adhérents, la CFE-CGC s'affirme chaque jour comme un partenaire social incontournable et comme une organisation réformiste militante, exigeante et indépendante. Au travers de toutes ses actions et initiatives, notre organisation a démontré être bien ancrée dans le quotidien territorial. Ainsi notre présence au sein des Conseils De Développement (CDD) des agglomérations est pour nous une occasion supplémentaire de montrer à quel point la vie des territoires nous semble être un sujet que nous ne voulons pas laisser traiter par les seuls élus politiques de notre pays.

♦♦♦

Les Communautés d'Agglomérations, créées par la loi de 1999 forment des coopérations intercommunales s'adressant aux grands ensembles urbains. A partir de 20 000 habitants, un Conseil de Développement (CDD) chargé de « travailler, faire savoir, proposer et participer, auprès des élus à la construction du projet collectif afin de préserver l'intérêt commun » peut être mis en place. Il est alors composé de représentants des milieux économiques, sociaux, culturels, éducatifs, scientifiques, environnementaux et associatifs relevant de son périmètre.

C'est dire l'importance qu'une Confédération comme la nôtre peut apporter au dialogue indispensable à la représentation des personnels de l'encadrement sur notre territoire.

Les réunions régulières largement suivies par nos équipes permettent à tout un chacun de mieux appréhender le quotidien qui nous accompagne. Les valeurs du syndicalisme que nous véhiculons au jour le jour sont partie intégrante de la vie sociale d'un pays. Notre ambition n'est-elle pas de les faire partager au sein de l'entreprise et à tous les niveaux de la Société ? (Jean luc Cazettes)

Le patronat, regroupé lui aussi au sein de nombreux syndicats professionnels, sort volontiers des entreprises pour apporter son point de vue et même très souvent influer sur la marche de la nation. Le syndicalisme salarial, si indispensable au sein de l'entreprise, n'est pas non plus cantonné dans un périmètre défini que certains ne voudraient pas vouloir voir s'élargir. Les travailleurs, contribuant comme tout un chacun à la vie de la cité, il est tout à fait légitime qu'ils soient représentés à tous les niveaux de la nation.
De ce fait, nous occupons légitimement notre place aux seins de nombreuses instances et institutions où notre parole est sinon entendue du moins largement écoutée.

Dans ce domaine, comme dans bien d'autres d'ailleurs, la CFE-CGC, toujours force de propositions, œuvre de la manière la plus large possible au développement des valeurs républicaines qui sont les nôtres. Nos représentants portent à ce niveau notre pensée globale pour des actions locales non négligeables.

Ainsi, nous avons été amenés à travailler et à donner notre avis à l'occasion de nos colloques annuels sur de nombreux sujets comme l'impact des risques sur l'économie locale, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur notre territoire, sur la répercussion des conditions de travail dans notre secteur, etc.

La réforme territoriale actuellement en cours (loi NOTRe du 7 août 2015) entraine des conséquences pour les collectivités territoriales avec à la clé des incidences inévitables sur l'emploi et les conditions de travail. Il est indispensable de donner notre avis sur tous ces sujets. C'est ce que nous faisons régulièrement en portant haut l'avis de notre Confédération.

Les impacts sociaux et environnementaux des politiques territoriales sont à prendre sérieusement en compte. Le déploiement harmonieux des générations futures implique de soutenir un développement économique avec des emplois pérennes. Et le syndicalisme que nous représentons dispose d'une place non négligeable pour l'élaboration d'un projet d'avenir de cette sorte.

Nous entendons affirmer par notre action l'importance de l'efficacité de notre territoire pour la compétitivité de l'économie locale.

Notre travail, en commissions et réunions plénières montre que la CFE-CGC est une organisation responsable, alors même que la société a de plus en plus besoin d'une participation active de chacun, afin d'exprimer de manière claire et sans ambiguïté que la vocation des entreprises de notre territoire n'est pas seulement d'accroître le patrimoine des actionnaires, mais aussi de faire vivre dignement les salariés, qui contribuent au jour le jour à mettre en place un cadre de vie de la meilleure qualité possible.

Il est clair que nos adhérents attendent de nous que nous les représentions sur tous les sujets qui les préoccupent et que nous leur donnions les moyens d'être aussi les acteurs de la cité. C'est en cela que notre présence active trouve son sens dans ce type d'instance.

S'il est vrai que l'avenir est entre nos mains, que nos dirigeants, tant politiques qu'acteurs de terrain tracent le leur nous n'oublierons pas que nous voulons être acteurs de notre propre destin. C'est en cela que nous militons au jour le jour, ne laissant pas seulement certains œuvrer à notre place pour … notre bien-être.

Ils ont leurs vérités, nous avons les nôtres !

Cela vaut bien sûr au niveau national, mais prend toute sa raison au niveau local avec les nouvelles réglementations voulant régir la vie territoriale au sein de notre pays.

Le chômage, l'instabilité professionnelle, les conditions de travail, la mobilité, ne sont pas l'apanage du 'national'. Les territoires sont, bien entendu, en première ligne pour souffrir des turpitudes de certains de nos mentors.

SI l'Etat se décharge volontiers sur les territoires, il nous faut également nous lancer dans le monde de la décentralisation en valorisant l'engagement quotidien de nos militants par le biais de nos Unions Territoriales. Elles sont là justement pour faire vivre localement notre vision du monde du travail pour aujourd'hui et pour demain. C'est en cela que notre action me semble primordiale dans les instances de la société civile en région.

Défendre nos services publics locaux, porter les intérêts des jeunes générations, faire sortir la RSE du ghetto des communicants d'entreprise, poursuivre le développement de notre présence active dans les instances comme les Conseils de Développement des agglomérations, voilà notre mission. Consolider notre position sur le terrain au niveau local semble être d'un intérêt primordial tant les conditions de travail risquent d'être modifiées vis-à-vis des changements entrainés par la fragilisation de notre littoral..

Il nous faut d'ores et déjà lutter contre les organisations du travail génératrices de stress et de souffrance qui risquent de s'installer dans la précipitation et le manque de concertation consécutifs à ce type de situation.

Colloque "Le littoral du 21è siècle, Sauvegarder et Inventer"

Comment sauvegarder et inventer le littoral du 21e siècle dont la physionomie va être impactée par le changement climatique ?

Chaque année le CDD CASA organise un colloque traitant de sujets primordiaux pour notre avenir. En face du changement climatique que nous subissons, le choix s'est porté tout naturellement cette année sur le futur de notre littoral.

Comment le sauvegarder, se le réapproprier, le préserver ? Comment s'adapter, le transformer, quoi inventer ? Comment soutenir un développement économique et des emplois durables ? Comment se parer contre les répercussions néfastes que nous risquons de vivre ?

de gauche à droite : Jean-Claude BONAUT - Alain CLAVEL MORROT Jean LEONETTI - Bernard SALENGRO

Jean LEONETTI, Maire d'Antibes et Président de la CASA, accompagné de Bernard TOMASINI, Préfet de Région Honoraire et Président du CDD CASA, ont mené les débats le samedi 20 novembre à Antibes devant un parterre très fourni et des plus attentifs. Parmi les différentes tables rondes qui se sont succédées, notre expert confédéral en matière de santé sécurité au travail, le Docteur Bernard SALENGRO, a largement débattu des conséquences psychologiques engendrées par la fragilisation de notre littoral, notamment sur le plan du travail qui se modifiera inexorablement en fonction des paramètres qui seront à prendre en compte dans les années futures.

Dans ce cadre, les effets des risques sur la santé des populations sont à regarder avec le plus grand sérieux.

La possible montée des eaux, les ouvrages de protection, la reconquête naturelle, la richesse de notre biodiversité, la protection des fonds marins, les déplacements, les loisirs, la plaisance, les ouvrages sur mer, etc... sont autant de sujets qui entraineront bien des modifications dans notre vie quotidienne.

L'économie ainsi transformée ne peut qu'engendrer une approche nouvelle des données en la matière.

Le tourisme, par exemple, si important sur notre littoral avec la restauration et l'hébergement devra-t-il se repositionner dans un arrière-pays devenu plus proche de la mer ? Et le pourra-t-il ? Dans quelles conditions ?

Nous devons y penser dès maintenant en sachant bien que l'emploi ne se déclinera plus de la même manière, que le chômage intermittent fera vraisemblablement partie intégrante de nos vies, que les carrières linéaires ne seront que de lointains témoignages de la part de nos anciens.

La CFE-CGC et le Bureau du CDD de la CASA

Ce n'est pas comme cela que nous envisageons la RSE dans notre communauté d'agglomération. Il nous faut montrer qu'une transition énergétique indispensable, au vu des changements climatiques que nous vivons, est possible à condition d'abandonner tout dogmatisme, toute idée préconçue et qu'écouter les acteurs du changement que nous voulons être n'est pas une vaine illusion.

La salle

Le secteur d'Antibes Sophia Antipolis, secteur dynamique, jouit d'un positionnement attractif et d'un environnement que beaucoup nous envie. Nous devons tous, entrepreneurs, salariés et élus prendre le problème de la fragilisation de notre bord de mer à bras le corps.

Voilà une belle entreprise que de vouloir œuvrer activement au sein de cette république participative dont on nous parle tant. Notre Confédération se doit d'être activement présente sur ces thèmes.

«On ne subit pas l'avenir, on le fait»
Georges Bernanos

Le bâtiment devra revoir ses copies en pensant à des constructions sur pilotis par exemple. Les infrastructures routières, ferroviaires devront être revues.

La mobilité sur notre littoral restera toujours d'un intérêt primordial pour notre économie où l'emploi bien pensé montrera toute son importance.

Les fonds marins devront être protégés. Mais comment, et à quel coût ?

Tout cela engendrera une profonde mutation à laquelle nous ne devrons pas être absents sous peine de voir la paupérisation s'installer de manière durable.

Intervention de Bernard SALENGRO

Une nouvelle loi sur la santé au travail

Cette nouvelle loi est importante car elle apporte de profondes modifications. En même temps elle consacre des missions qui semblaient découler naturellement de la loi originelle de 1946 mais n'étaient jamais accompagnées des moyens nécessaires. En les consacrant, elle les rend incontournables et susceptibles d'évaluation, ce qui est prévu !

Ainsi parmi les missions implicites qui deviennent incontournables :

La prévention primaire

Cela donne tout son sens à la formule d'origine de la loi de 1946 qui voit comme objectif d'éviter et non de constater l'altération de la santé !

- La priorité à la prévention primaire c'est-à-dire de prioriser l'action qui évite l'accident ou la maladie à celle qui ne fait que la constater pour la soigner et l'indemniser ! Dans cet esprit, le service s'appelle maintenant «service de prévention et de santé au travail »

- Dans cet esprit toujours, ces services apportent une aide à l'évaluation pluridisciplinaire à l'évaluation des risques professionnels ! C'est ainsi que l'on ne parle plus de qualité de vie au travail mais de « qualité de vie et de conditions de travail » ou QVCT cela allait sans le dire mais cela va mieux en le disant. **Une initiative de la CFE-CGC**.

L'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail

- Cela va jusqu'à l'accompagnement des employeurs et des salariés en cas de changement organisationnel, **c'est une ouverture importante que réclamait la CFE-CGC !**

- Un élargissement du champ d'action aux objectifs de santé publique (vaccinations, dépistage, sensibilisation à l'activité sportive etc..)

Traçabilité des formations

- Il est prévu un passeport de prévention rassemblant les attestations de formation en santé et sécurité du travail ; un CV sur la sécurité au travail permettant à l'employeur de s'assurer des compétences et à l'assuré de les valoriser

- Il est prévu un temps de formation pour les élus de CSE : 5 jours pour le premier mandat, 3 jours pour le renouvellement et 5 jours si participation au CSST

Évaluation des risques et Document unique

- Il est prescrit que les services de santé au travail apportent leur aide aux entreprises à l'évaluation et la prévention des risques professionnels, et d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail. Tenant compte du télétravail et des changements organisationnels.

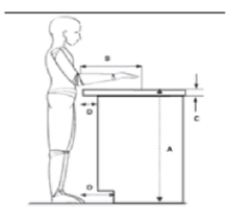
- C'est une obligation depuis 20 ans : décret N° 2001-1016 du 5 novembre 2001. Mais à peine 50% des entreprises le complètent. Il est OBLIGATOIRE dès un salarié art L. 4121 et R. 4121-1 à R. 4121-4 OBJECTIF prévention des risques professionnels. Il répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs.

Contribuent au DUER :
- Les branches peuvent accompagner les entreprises pour faire et mettre à jour le DUER art L.4121-3-1 IV
- Le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur est affilié « apporte sa contribution à l'évaluation des risques professionnels (art L. 4121-3) : professionnels de santé ou intervenants en prévention des risques professionnels.
- Le CSE a un rôle à jouer

Tiers temps

- Il est prévu que le médecin du travail doive consacrer le tiers de son temps de travail à l'étude des conditions de travail : exemple

Cardiofrequencemetre pour mesurer les efforts pendant le travail



Pour les dimensionnements du poste de travail

Sa participation aux diverses réunions statutaires ne s'impute pas dans ce temps mais dans le reste de son activité.

L'accompagnement des personnes en situation de handicap

- Il est prévu la création d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle dans chaque service de santé au travail, coordonnée par le médecin du travail.

- Il est prévu un rendez-vous de liaison entre le salarié, l'employeur et le service de santé au travail, pour informer le salarié qu'il peut bénéficier de la visite de pré-reprise, de mesures d'aménagement de poste ou de temps de travail.

Le suivi médical

- Il est prescrit que l'on peut recourir aux pratiques médicales à distance, pour peu que le travailleur soit consentant, que son état le permette et que la confidentialité soit respectée.

- Le suivi post professionnel est prévu pour certains risques dangereux notamment chimiques

- Il est prévu une visite de mi- carrière afin de faire un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur une nouveauté qui n'en est pas une car c'était et c'est l'objectif de chaque visite médicale !

Dossier médical partagé ou dmp

- Seul le médecin du travail peut accéder au DMP du travailleur dans la mesure ou celui-ci donne son consentement préalable express, consentement dont le refus ne peut être porté à la connaissance de l'employeur et ne constitue pas une faute.

L'intérêt de cette approche est de ne pas refaire des examens déjà réalisés mais aussi de laisser la trace d'une exposition professionnelle (l'amiante par exemple) pour qu'après la retraite le médecin traitant puisse assurer une surveillance de ce risque

- Le dossier médical en santé au travail ou DMST est lui accessible aux professionnels de santé (c'est-à-dire médecin du travail, médecin praticien correspondant, infirmier de santé au travail) participant au suivi médical du salarié sauf opposition du salarié. C'est le document qui trace l'évolution de la santé et les expositions professionnelles.

Les supports informatiques de ce DMST doivent respecter les conditions de sécurité, de confidentialité et d'interopérabilité prescrits par le groupement d'intérêt public mentionné à l'article L. 1111-24 du code de la santé publique.

Praticien correspondant

- Il est prévu un essai, dans les zones de désert en médecine du travail, de demander à certains médecins traitants, qui auront eu une formation et qui travailleront en relation avec le médecin du travail, de pratiquer certaines visites médicales.

Une mesure demandée par les employeurs n'acceptant pas certains services qui prennent leurs cotisations et ne donnent pas de prestation en retour sous prétexte de manque de médecins du travail.

Reste à trouver des médecins traitants déjà surchargés dans ces zones de désert médical et des services qui veulent appliquer cette disposition !

Pour cela une gouvernance et un contrôle

- Une offre des services à deux étages avec une offre socle comportant les objectifs légaux et la possibilité d'offre complémentaire de prestations supplémentaires. Une communication et une publicité sur ces services et ces coûts est prévue.

- L'intégration de la santé au travail dans les structures territoriales de santé (communauté professionnelle territoriale de santé dans le cadre des objectifs du projet régional de santé)

- Une modification importante est que les représentants des employeurs siégeant dans les instances dirigeant le service ne sont plus élus à l'assemblée générale entre employeurs mais désignés par les organisations patronales, ce qui présente l'avantage de s'assurer de positionnements plus en cohérence avec les positions nationales et impliquant plus les organisations patronales. Un bémol cependant, un amendement piloté par l'association des directeurs a modifié la position du sénat pour stipuler que ce serait les structures patronales locales et non nationales, ce qui relativise l'effet !

- Une autre modification est le renforcement du pouvoir d'organisation des directeurs ce qui n'était pas prévu dans l'accord initial des partenaires sociaux mais est issu d'un autre amendement à l'Assemblée nationale. L'idéal eut été qu'ils bénéficient d'une formation garantie et d'un statut protecteur comme les médecins du travail afin de ne pas trop dépendre de la gouvernance à majorité patronale

- Le contrôle des services est renforcé par deux dispositifs : le premier c'est une certification du fonctionnement des services pour éclairer la décision de donner ou non l'agrément. C'est pour suppléer le manque de bras de l'inspection médicale du travail dont c'était le rôle.

Le deuxième est une disposition initiée par la CFE-CGC : c'est la possibilité pour l'administration devant des services défaillants (cela apparait régulièrement) de nommer à la place de la direction du service un administrateur provisoire.

◆◆◆

Pour plus d'informations et de détails n'hésitez pas à aller sur le site du syndicat CFE-CGC des professionnels de santé au travail et recherchez la revue espace santé au travail N°65 - www.cfecgc-santetravail.fr

De même n'hésitez pas à contacter votre union départementale qui pourra vous mettre en relation avec les administrateurs représentant la CFE-CGC dans les conseils d'administration des services de santé au travail ainsi que de vous mettre en relation avec des médecins et des professionnels de ces services qui adhérent comme vous à la CFE-CGC.

Votre union régionale pourra vous mettre en relation avec vos représentants au comité régional de prévention et de santé au travail auprès de qui vous pouvez faire remonter vos demandes.

Docteur Bernard SALENGRO
expert confédéral Santé au travail

Temps de travail : tout savoir

Dispositif dérogeant à la durée légale du travail, le forfait-jours s'applique aujourd'hui à plus de 40 % des cadres et 5 % des salariés non-cadres. Mode d'emploi.

EN QUOI CONSISTE LE FORFAIT-JOURS ?

Créé par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, le forfait-jours vise à rémunérer le salarié de façon forfaitaire en contrepartie d'un nombre de jours travaillés chaque année. Il s'agit d'un dispositif dérogeant à la durée légale du travail. En effet, la durée de travail du salarié concerné sera décomptée en nombre de jours travaillés sur l'année et non plus en nombre d'heures travaillées sur la semaine, le mois ou l'année.

Le salarié en forfait-jours n'est soumis ni aux règles relatives aux heures supplémentaires, ni aux durées maximales journalière et hebdomadaire de travail. Il bénéficie en revanche de repos obligatoires (11 heures consécutives quotidiennes et 35 heures consécutives hebdomadaires).

QUI EST CONCERNÉ ?

Initialement, le forfait-jours était réservé aux cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et non soumis à l'horaire collectif de leur service. Aujourd'hui, le dispositif peut également concerner tout salarié dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et/ou qui dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps. Parmi ces deux grandes catégories, c'est l'accord collectif encadrant le dispositif qui précise les salariés susceptibles de se voir proposer une convention de forfait-jours.

COMMENT PASSER EN FORFAIT-JOURS ?

Pour être en forfait-jours, il faut l'accord du salarié et de l'employeur, formalisé par une convention individuelle de forfait qui indique au minimum le nombre de jours travaillés chaque année, le salaire, et l'accord collectif sur la base duquel elle est conclue. En effet, il n'est pas possible de conclure de convention individuelle de forfait en jours s'il n'existe pas un accord collectif qui en détermine les conditions de mise en œuvre.

QUE DOIT PRÉVOIR L'ACCORD COLLECTIF ?

Depuis 2016, l'accord collectif instituant le forfait-jours, conclu au niveau de l'entreprise ou, à défaut, au niveau de la branche professionnelle, doit prévoir :

- les catégories de salariés concernés ;
- la période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs ;
- le nombre de jours travaillés ;
- l'impact des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période sur la rémunération des salariés ;
- le contenu des conventions individuelles de forfait ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent sur sa charge de travail, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

COMBIEN DE JOURS TRAVAILLE-T-ON EN FORFAIT-JOURS ?

En principe, c'est l'accord collectif qui fixe le nombre de jours travaillés chaque année, sans jamais pouvoir dépasser 218 jours par an, journée de solidarité incluse. Le nombre de jours travaillés chaque année est fixe. C'est donc le nombre de jours de repos qui varie en fonction des jours fériés chômés dans l'année.

Toutefois, il est possible de dépasser exceptionnellement le forfait. Au cours d'une année, le salarié et l'employeur peuvent se mettre d'accord pour que le salarié renonce à des jours de repos, sans pouvoir dépasser en principe 235 jours travaillés dans l'année concernée. Les jours supplémentaires seront payés au salarié avec une majoration de salaire de 10 % minimum.

Enfin, il est possible de conclure un forfait-jours réduit. Ainsi, dans une entreprise où 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 loi française refuse de les considérer comme des salariés à temps partiel, les privant ainsi d'un certain nombre de droits. La CFE-CGC se bat d'ailleurs depuis plus de 15 ans à ce sujet, ayant déjà remporté plusieurs victoires.

sur le forfait-jours

QUELLE RÉMUNÉRATION POUR LES SALARIÉS AU FORFAIT-JOURS ?

La loi ne prévoit pas de salaire minimum pour les salariés en forfait-jours, mais leur donne la possibilité de saisir le juge si leur rémunération est sans rapport avec les sujétions qui leur sont imposées.

Les accords collectifs, quant à eux, prévoient souvent des mesures propres aux salariés en forfait-jours : grille de salaire spécifique ou majoration appliquée à la grille applicable aux salariés soumis à un décompte horaire, augmentation minimale en cas de passage au forfait-jours pour un salarié qui était auparavant aux 35 heures, etc.

QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE SUIVI ?

L'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et qu'elle permet une bonne répartition dans le temps de son travail. Les modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail doivent être précisées dans l'accord collectif. Celui-ci peut par exemple prévoir un système auto-déclaratif, une badgeuse contrôlant l'amplitude des journées de travail, la fermeture des locaux de l'entreprise passée une certaine heure, etc.

Comme indiqué précédemment, l'accord collectif doit également prévoir l'organisation d'entretiens périodiques entre l'employeur et le salarié. Si la convention de forfait repose sur un accord collectif antérieur à 2016 et qui ne prévoit pas de suivi, l'employeur doit au minimum :

- établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, qui peut être renseigné directement par le salarié ;
- s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- organiser au moins une fois par an un entretien de suivi du forfait avec le salarié.

Si l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de suivi de la charge de travail, la convention individuelle de forfait peut être privée d'effet. Les juges considèrent dans ce cas que la convention de forfait a été suspendue et que le temps de travail pendant la période concernée est de nouveau décompté en heures. Cela signifie que les heures travaillées au-delà de 35 heures par semaine devront être payées au salarié comme des heures supplémentaires.

Forfait-jours et retraite progressive : ce qu'il faut savoir

Sous l'impulsion de la CFE-CGC, la retraite progressive va enfin être ouverte aux salariés en forfait-jours après une récente décision du Conseil constitutionnel considérant que l'exclusion des salariés en forfait-jours du bénéfice de la retraite progressive est contraire à la Constitution, relevant « une différence de traitement entre ces salariés et les salariés à temps partiel ».

Cette décision ouvre la retraite progressive aux salariés en forfait jours réduit, désormais considérés comme travaillant à temps partiel. C'est une nouvelle victoire pour la CFE-CGC, en pointe depuis plus de 20 ans pour défendre les droits des salariés en forfait-jours (plus de 1,5 million). Les pouvoirs publics ont maintenant jusqu'au 1er janvier 2022 pour modifier la loi.

Qu'est-ce que la retraite progressive ? Qui peut y prétendre ? Quelles seront les modalités d'application du bénéfice de la retraite progressive aux salariés en forfait réduit ? La CFE-CGC répond à toutes vos interrogations sur le sujet : voir la fiche pratique sur le site **www.cfecgc.org**

Vous êtes concerné : ce que vous pouvez faire dès maintenant

En attendant que soit votée la loi qui ouvrira aux salariés en forfait-jours réduit le droit à la retraite progressive, vous pouvez d'ores et déjà :

- vous renseigner sur vos droits à retraite d'ici janvier 2022 ;
- 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

Former salariés et employeurs au dialogue social dans les TPE/PME

Déléguée nationale CFE-CGC, Ingrid Sworst détaille le dispositif mis en place avec les partenaires sociaux sur les formations communes au dialogue social dans les petites et moyennes entreprises

Comment est né ce dispositif de formations communes pour favoriser le dialogue social en entreprise ?

Inscrites dans le Code du travail et dans une convention signée avec la direction générale du travail (DGT), ces formations associent, depuis 2019, les organisations syndicales représentatives et leurs homologues patronales dans le cadre d'un comité national de suivi. La CFE-CGC s'est engagée à promouvoir ces formations communes, car nous y voyons l'opportunité de faciliter l'instauration d'un dialogue social dans les TPE/PME et de rendre accessibles ces formations à de nouveaux élus. L'idée est d'amener une façon d'interagir pour permettre un échange contradictoire entre les employeurs et les salariés, puis de trouver un accord dans l'entreprise.

Concrètement, il s'agit d'une formation commune réunissant les employeurs et les salariés pour partager leur vision de l'entreprise et du dialogue social, en s'appuyant sur l'expérience des participants avec l'appui d'outils pédagogiques et collaboratifs basés sur l'interactivité et l'écoute active. Nous partons du principe que confronter les intérêts et les points de vue contribue à la performance économique et à l'amélioration de la qualité des relations sociales dans les entreprises.

Qui est concerné par ces formations et comment les mobiliser ?

Elles s'adressent aux partenaires sociaux au sein des différents niveaux de relations sociales, c'est-à-dire les entreprises (dirigeants, managers, représentants du personnel et mandataires syndicaux), les instances paritaires territoriales (CPRI, CPRIA, commissions paritaires régionales sectorielles, observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social…), et les branches professionnelles dont cinq d'entre elles (transport routier, hôtellerie de plein air, télécommunications, transport aérien et fabrication mécanique du verre) ont déjà inclus ce dispositif dans leur convention collective.

L'intégration des formations communes au plan de développement des compétences de l'entreprise permet d'en faire bénéficier salariés et employeurs. Pour les salariés, le suivi d'une formation commune peut s'effectuer dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, ou du congé de formation économique, sociale et syndicale. Pour les employeurs, cette formation peut être prise en charge par les fonds d'assurance formation de non-salariés ou par les organismes paritaires collecteurs agréés (OCPA) compétents.

Comment sont-elles délivrées ?

Ces formations communes sont assurées dans toutes les régions par un réseau de 200 organismes de formation (dont 25 % spécialisés dans la qualité de vie au travail, 22 % dans l'intelligence collective et 19 % dans la communication et la gestion de crise) référencés par l'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). Toutes les informations pratiques sont disponibles sur un site internet dédié, avec également une plateforme téléphonique à disposition (0478874750).

Du point de vue de la CFE-CGC, quels sont les enjeux et les grandes thématiques prioritaires ?

Si le centre de formation syndicale (CFS) de la CFE-CGC demeure la voie royale en matière de formation syndicale des militants et des négociateurs de branche, les enjeux de ces formations communes sont de faciliter l'accès à la formation et d'inciter les salariés et leur direction à engager un dialogue social dans les petites et moyennes entreprises. Et ce sur tout un ensemble de sujets structurants : mutations économiques, gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), transports et mobilité durable, partage de la valeur ajoutée, fonctionnement du comité social et économique (CSE), santé, sécurité et conditions de travail, égalité professionnelle, télétravail, etc. Sous l'impulsion de la CFE-CGC, les thématiques du handicap et des transitions écologiques vont progressivement être ajoutées.

Les différents retours d'expérience qui nous sont remontés sont très positifs et prouvent l'efficacité d'une telle démarche de formations communes, en termes de confrontations des points de vue, de compréhension mutuelle des enjeux économiques, sociaux et environnementaux. Le dispositif, assez récent, gagne donc à être développé. Plus que jamais, des acteurs formés sur le terrain, qui savent échanger, sont des atouts pour contribuer à une meilleure qualité du dialogue social !

FONCTIONS PUBLIQUES

La CFE-CGC signataire de l'accord télétravail

Signé le 13 juillet par les partenaires sociaux, l'accord cadre, contraignant pour les employeurs, crée un socle commun pour la mise en œuvre du dispositif dans les trois versants (fonction publique d'État, hospitalière et territoriale).

Quelques mois après la signature d'un accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail pour le secteur privé, les partenaires sociaux ont finalisé un accord afin d'encadrer le dispositif dans la fonction publique. Signé le 13 juillet à l'unanimité des neuf organisations syndicales représentatives, dont la CFE-CGC, et par les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers, cet accord, salué par le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, donne un cadre clair et concerté quant aux modalités de mise en œuvre du télétravail dans les trois versants de la fonction publique (État, hospitalière et territoriale).

TOUS LES EMPLOYEURS PUBLICS DEVRONT ENGAGER DES NÉGOCIATIONS D'ICI LE 31 DECEMBRE 2021

Engagée en mars 2021 dans le cadre des nouvelles dispositions prévues par l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, la négociation entre partenaires sociaux a donc débouché sur un accord contraignant puisque tous les employeurs publics devront engager des négociations d'ici le 31 décembre 2021.

Dans le détail, les agents publics pourront, à partir du 1er septembre 2021, télétravailler à raison de trois jours par semaine maximum. Pour la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, l'accord prévoit l'indemnisation forfaitaire des frais à hauteur de 220 euros annuel maximum. Pour la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des territoriales. Comprenant de nombreuses dispositions en matière de formation, de management, de santé au travail, d'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail et de protection des données, l'accord donne également la possibilité, pour un proche aidant, avec l'accord de l'employeur, de télétravailler plus de trois jours par semaine.

ELECTIONS FONCTIONS PUBLIQUES 2022

2022, ELECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE !

Le 8 décembre 2022, les territoriaux, qu'ils soient fonctionnaires, stagiaires ou contractuels, seront appelés à renouveler leurs représentants.

C'est un jour important car c'est le jour où l'on décide par qui et comment on veut être défendu

Sans attendre, si vous le souhaitez, vous pouvez dès maintenant vous engager, pour défendre ou/et être défendus dans votre vie professionnelle.

Pour cela, il vous suffit d'adhérer dès à présent au SNT CFE-CGC et s'il n'y a pas de section de notre syndicat dans votre collectivité, vous pouvez vous-même la créer : tout est en place pour vous aider dans cette démarche : guide sur les principales étapes auprès de l'administration, modèle de tracts, affiches… sans oublier les formations sur le rôle des élus et des différentes instances.

Alors foncez, c'est votre avenir que vous préparez et celui de vos collègues !!
Pour mieux nous connaître :

https://sntcfecgc.blogspot.com/
04.97.13.45.56
@ courrier.snt@gmail.com

SNT Ensemble et pour tous
CFE CGC

Laurence PIANI
Présidente de la section de Nice Ville et Métropole
Secrétaire générale du SNT – CFE-CGC

Jean-Christophe LAYRAC nous a quittés

Jean-Christophe est entré à la BNP en octobre 1979. Il a gravi tous les échelons de la Banque jusqu'au poste de Directeur d'Agence, poste qu'il a occupé à plusieurs reprises. Jean-Christophe était apprécié de ses équipes pour son management tourné vers l'humain. Il était également reconnu pour ses compétences professionnelles notamment en matière de gestion et d'analyse des risques bancaires. Lors de son dernier poste Jean-Christophe a mis ses qualités et son expertise au service de la clientèle des entreprises.

En marge de son activité opérationnelle Jean-Christophe a commencé un parcours syndical à la CFE-CGC à laquelle il a adhéré en 1990. Par ses qualités humaines, il a été élu à plusieurs reprises Délégué du Personnel et a participé ainsi au développement du SNB / CFE-CGC au sein de BNP Paribas Groupe de Nice et Corse.

Puis il a été amené à devenir Conseiller Prud'homal en 2015. Très rapidement, par son sérieux et sa motivation, il a pris ses premières présidences d'audiences avec une grande efficacité. D'allure toujours calme et posée, il savait faire valoir son analyse méticuleuse et pertinente lors de nos délibérés, tout en restant dans l'impartialité de mise dans cette fonction.

Une longue et douloureuse maladie nous a malheureusement privés de sa présence pendant très longtemps, mais Jean-Christophe a tenu à honorer son mandat chaque fois que les conditions légales et sanitaires le lui permettaient, et ce malgré son lourd traitement.

Nous avons eu la chance, comme cela apparaît sur cette photo prise en février lors de la galette des rois, de partager quelques repas conviviaux lorsque les conditions le permettaient. Bien que ce ne soit arrivé que deux fois, c'étaient de très bons moments de bonne humeur permettant à Jean-Christophe de s'évader de son quotidien.

Lorsque nous lui demandions comment il allait, Jean-Christophe nous faisait pudiquement part des douloureux effets secondaires liés à son traitement, mais sans jamais s'en plaindre. Tout en étant pleinement conscient de la situation, il faisait preuve d'une très grande résilience face à sa maladie.

Malheureusement la maladie l'a emporté et, bien qu'il ait lutté jusqu'au bout avec beaucoup de courage, il s'est éteint le 13 novembre. Une délégation CFE-CGC l'a accompagné dans ce qu'on appelle son dernier voyage lors d'une cérémonie qu'il avait lui-même préparée, sur des musiques qu'il avait lui-même choisies, notamment Boby Lapointe et des standards du Rock and Roll. Jean-Christophe souhaitait en effet que cette cérémonie ne soit pas triste.

Nous garderons en mémoire un militant, conseiller prud'homal, avec qui nous étions très proches et c'est avec une grande tristesse que nous lui disons adieu.

Frédéric DEVINE - Dominique CLERICO - Olivier MENARD

FORMATIONS / RÉUNIONS PRÉVUES AU COURS DES PROCHAINS MOIS À NICE

L'UD des Alpes-Maritimes va organiser courant du 1er semestre 2022 :

- ✓ un stage «Ouverture sur le Syndicalisme» -
- ✓ des journées de formation Santé au Travail notamment sur les thèmes suivants :
  - la loi Santé au travail du 2 août 2021
  - le référent harcèlement
- ✓ un stage de formation «Représentation du Personnel dans l'entreprise»

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

Retraités et futurs retraités CFE-CGC
De quoi parle-t-on au juste ?

L'UNIR *(Union Nationale Interprofessionnelle des Retraités)* **CFE-CGC est à vos côtés !**

Par son réseau de délégués dans votre région, vos droits et vos intérêts sont défendus régulièrement dans le respect des orientations et des positions prises par notre Confédération.

Les délégués UNIR CFE-CGC

SIEGENT dans les instances régionales, afin de défendre les intérêts des RETRAITES et FUTURS retraités.

- **REGION : Préfecture, CARSAT, ARS *(Agence Régionale de la Santé)***
- **DEPARTEMENT : Préfecture, CDCAH *(Conseil Départemental de Citoyenneté et de l'Autonomie et Handicap)***
- **COMMUNES : CCAS *(Centre Communale d'Action Sociale)*, CLIC *(Centre Local d'Information et de Coordination)***

PARTICIPENT aux intersyndicales de retraités et à toutes les instances ayant pour objectif, la mise en œuvre de la politique :

- **de SOLIDARITE régionale, de PREVENTION et de SOUTIEN aux personnes *retraitées, âgées* et *handicapées.***

En maintenant votre adhésion au lendemain de la liquidation de vos retraites ou pensions,

vous devenez membre de droit de l'UNIR,
tout en continuant de bénéficier des services de
votre Fédération et de la Confédération CFE-CGC

Présents sur tous les fronts, où l'aide aux retraités et futurs retraités est requise, vos délégués UNIR sont à votre écoute pour toujours mieux vous représenter

Depuis le mois d'avril dernier, Alain CLAVEL MORROT est le représentant UNIR pour les Alpes-Maritimes

Si vous souhaitez le contacter, merci de prendre attache avec l'Union Départementale

DÉPARTEMENT DES ALPES-MARITIMES | 06

GREEN Deal 06

Propriétaires !

Le Département VOUS (AVANT TOUT!) verse jusqu'à 12 700 €* pour la rénovation énergétique de votre logement.

100 % de prise en charge

du montant de la prestation de montage et de suivi de votre dossier (assistance à maîtrise d'ouvrage).**

Jusqu'à 700 €

d'aide sur le montant de l'audit énergétique.*

Jusqu'à 11 200 €

d'aide sur le montant de vos travaux.*

* Sous conditions de ressources. ** si prestataire choisi par le Département, sous conditions de ressources.

CONFORT ENERGIE 06

FAIRE TOUT POUR MA RÉNOV' AVEC

0 800 037 016 Service & appel gratuits

Contacter le guichet unique gratuit d'information et d'assistance du Département.
Du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 13h30 à 17h

www.departement06.fr
"rubrique logement"

UN DISPOSITIF POUR VOUS (AVANT TOUT!)
PAR LE DÉPARTEMENT DES ALPES-MARITIMES

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE — ADEME — CEE Les certificats d'économies d'énergie