

# PRÉSENCE CFE-CGC 06

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

N° 136 - 1er trimestre 2022

[www.cfecgc06.org](http://www.cfecgc06.org)





# RESTRUCTURATIONS

## Comment anticiper et réagir ?

La crise économique et financière aura des incidences significatives, au moins à court et moyen terme, sur les entreprises et les salariés. Le rôle des représentants du personnel et des organisations syndicales sera majeur pour concourir à la **préservation de l'emploi, du pouvoir d'achat et des conditions de travail des salariés.**

Dans ce contexte et pour vous préparer au mieux, l'établissement d'un diagnostic fin sur la situation ainsi que la mise en place des formations adaptées sont des étapes clés pour **forger votre opinion et être force de propositions.**

### 5 ÉTAPES ESSENTIELLES

1

Anticiper  
et vous  
**former**

2

Conduire  
un **diagnostic**  
complet des  
problématiques  
de l'entreprise

3

En cas  
d'ouverture  
de négociation,  
prévoir un  
**accord  
de méthode**  
pour sécuriser  
le rôle du CSE  
et des OS avec les  
moyens nécessaires

4

Challenger  
le projet de la  
Direction en  
examinant  
les  
**alternatives**  
possibles

5

Introduire des  
**contreparties**  
**pour les  
salariés,**  
prévoir un partage  
des efforts mais  
aussi des  
résultats  
à venir

Pour en savoir +

 01 53 62 71 40 • [contact@secafi.com](mailto:contact@secafi.com) • [www.secafi.com](http://www.secafi.com)



# SOMMAIRE

n° 136

Mars 2022

## Editorial

par Laurent Laubry

⇒ page 2

## Elections Fonctions Publiques 2022

Interview de Nathalie Makarsky

⇒ page 3

## Les Matinales RPS / QVT

par Alain CLAVEL MORROT

⇒ pages 4 à 6

## La prévention des RPS

par le Docteur Christian EXPERT

⇒ pages 7 et 8

## L'Assurance Maladie et les risques professionnels

par Alain BRUNEL

⇒ pages 8 et 9

## Bilan de la saison estivale 2021 et perspectives sur la Côte d'Azur

⇒ pages 10 et 11

## Bilan des ordonnances Macron pour les membres du CSE

par le Cabinet SECAFI

⇒ page 12

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



Consultez le site web de l'UD 06  
[www.cfecgc06.org](http://www.cfecgc06.org)



## 2022 : l'année de tous les dangers, ou de tous les espoirs ?

Cela fait maintenant deux ans que nous subissons une pandémie mondiale inédite qui a changé radicalement nos vies. Deux années de restrictions, de peurs, de doutes, de cacophonies médicales et politiques, etc...

2022 sera-t-elle l'année du renouveau et de la reprise d'une vie normale ? je ne peux que le souhaiter et l'espérer pour chacune et chacun d'entre nous.

L'élection présidentielle se rapproche à grands pas, et les mêmes rituels ressortent, comme tous les 5 ans. Tout est figé ! Plus rien de ne se passe !

La guerre des annonces médiatisées de tous les candidats s'enchaîne chaque jour. Chacun y va de sa petite surenchère pour marquer les esprits et faire le buzz.

Les médias ne parlent plus que de cela. Ils nous abreuvent d'informations politiques. Ils nous abreuvent de sondages, dont les chiffres changent chaque jour ou presque, créant au final un brouhaha électoral qui nous embrouille toujours un peu plus.

Beaucoup de candidats (es) annoncent, s'ils sont élus, de grandes réformes à venir, dans beaucoup de domaines : Retraites, Santé, Fiscalité, Fonction Publique, Décentralisation, « Recentralisation », tous les coups sont permis !!

Alors, comment s'y retrouver, comment faire le tri, comment comprendre, j'avoue ne pas arriver à tout cerner ou discerner...

Une chose, cependant, me semble assez limpide : La CFE-CGC va avoir du pain sur la planche, quel que soit le candidat ou la candidate, élu(e).

La rentrée sociale post-élection sera, à coup sûr, chargée !

La CFE-CGC a la volonté de défendre tous les fonctionnaires des 3 versants de la Fonction Publique, qui seront appelés à participer aux prochaines élections professionnelles en décembre, mais également tous les agents de maîtrise, technicien, cadres, ingénieurs, VRP, etc... du secteur privé. Mais pour se faire, nous avons besoin de vous.

Votez et faites voter CFE-CGC !

Nous sommes une Confédération syndicale réformatrice, constructive, réaliste, pragmatique. Notre sérieux et notre professionnalisme sont reconnus, chaque jour un peu plus, dans les différents Ministères, entreprises et branches professionnelles avec lesquels nous devons dialoguer pour défendre au mieux VOS intérêts.

A l'heure où j'écris ces quelques lignes, le début de ce qui semble être un conflit armé a été déclenché par V. POUTINE. Ce conflit se passe aux portes de l'Europe, et ne peut que nous inquiéter. Gageons que la raison l'emportera sur l'escalade guerrière et meurtrière, pour le bien de toutes et tous.



« La CFE-CGC va avoir  
du pain sur la planche,  
quel que soit le  
candidat ou la  
candidate, élu(e) »

# Elections Fonction Publique 2022

L'année 2022 est une année charnière, année d'élections professionnelles qui verra la mise en place de nouvelles instances de dialogue social au sein de la Fonction Publique.

Ce sont plus de 5 millions d'agents publics dans les trois Fonctions Publiques qui sont ainsi appelés à choisir, pour quatre ans, leurs représentants dans les instances de dialogue social.

Le scrutin sera ouvert dès le 1<sup>er</sup> Décembre (pour le vote en ligne) jusqu'au 8 décembre.

Les précédentes élections professionnelles de 2018 ont marqué une belle progression de la fédération des Services Publics CFE-CGC et lui ont permis de siéger dans des instances au sein desquelles sont débattus les textes réglementaires qui impactent le quotidien de nos collègues : Conseil Commun de la Fonction Publique et Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat.

Si la fédération s'est développée depuis les dernières échéances électorales, elle doit affirmer encore davantage sa présence et comme on dit dans le rugby "transformer l'essai". Nous en avons la volonté et - j'en suis persuadée - nous en avons les ressources.

Des marges de progression existent particulièrement dans



la Fonction Publique Hospitalière et la Fonction Publique Territoriale mais aussi dans des secteurs de la Fonction Publique d'Etat notamment au Ministère de l'Education Nationale.

A la CFE-CGC nous savons mettre en commun ce que nous avons de meilleur. La prise en compte de l'humain au centre des réformes et des transformations, œuvrer dans l'intérêt de tous les agents publics quelque soit leur statut, leur grade ou encore le versant auquel ils appartiennent, sont nos priorités.

Pour renforcer notre représentativité dans tous les secteurs, nous avons besoin de tous les adhérents de la CFE-CGC que ce soit du secteur privé ou du secteur public. Chacun a une connaissance, un conjoint, un membre de la famille qui travaille dans ces secteurs et qui peut être un contact utile pour les syndicats CFE-CGC du secteur concerné.

**Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin !**

J'ai confiance en chacun pour faire de ces élections une réussite pour nos syndicats et notre fédération des Services Publics.

**Nathalie MAKARSKI**  
Président de la Fédération des Services Publics CFE-CGC

## 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



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



# FACE AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX EN ENTREPRISE, LES MATINALES RPS-QVT 06 ET LA CFE CGC

par Alain CLAVEL-MORROT

*« Les risques psychosociaux (RPS) désignent en France la catégorie de risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi, et les facteurs organisationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental et d'induire divers troubles psychosociaux. » (Wikipédia)*

Rares sont les médias qui ne se penchent pas régulièrement sur cette problématique qui risque, si on n'y prend garde, de laisser des traces indélébiles sur la santé physique et mentale de chaque travailleur, quel que soit son niveau de responsabilité.

Comment vivre avec ce mal être qui s'insinue maintenant régulièrement dans le quotidien au travail de tout un chacun ? Vu l'importance du sujet, la DDEETS (Direction Départementale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des solidarités - ex DIRECCTE) des Alpes-Maritimes se penche depuis bientôt vingt ans sur cette question afin de mieux comprendre et appréhender la dynamique d'un tel fléau.

C'est en effet au début des années 2000 que le Copilo TOSCA (Travail Opérationnel de Suivi, Conseils et Accompagnement) a vu le jour au sein de la DDTEFP des Alpes Maritimes.

La mise en place en entreprise du «Document Unique» d'évaluation des risques professionnels a vraisemblablement été un élément moteur pour l'élaboration d'une telle démarche.

Regroupant la quasi-totalité des partenaires sociaux du département, ce Copilo fut à la base de la création des «Matinales RPS 06» en 2011, qui prendront plus tard la dénomination de «Matinales RPS-QVT», tant les problèmes psychiques entraînés par des conditions de travail délétères peuvent entraver l'émergence d'une réelle Qualité de Vie au Travail.

Notre Union Départementale a été depuis le début de cette entreprise de toutes les réunions, de toutes les réflexions. Le Dr. B Salengro est intervenu à plusieurs reprises en réunions plénières, devant un auditoire toujours très fourni. (Quelquefois jusqu'à deux cents participants). J'y ai quant à moi développé notre vision du Bonheur au travail. Quelle idée pour un syndicaliste diront certains !

Maintenant que ce Comité RPS-QVT 06 est majeur, j'ai voulu débattre avec celui qui depuis le début en est la che-



ville ouvrière, (Mireille CROVILLE, Directrice adjointe ayant pris sa retraite récemment).

J'ai donc récemment rencontré Laurent PINA, Directeur adjoint du travail (06), responsable d'Unité de contrôle, qui a bien voulu aborder avec moi cette importante question.

Cette instance de réflexions et de propositions pour un pilotage d'outils à mettre en œuvre afin de contrer l'emballement néfaste du mal être au travail méritait que l'on se penche sur ses réalisations et ses objectifs actuels.

De notre discussion vont ressortir pèle-mêle la doctrine, les enjeux, les moyens mis en œuvre et les axes de recherche.

Dès sa création en 2011 dans les Alpes Maritimes, le Comité RPS 06 s'est donné comme finalité d'œuvrer à la prévention des Risques PsychoSociaux (RPS) auprès des différents acteurs de l'entreprise : dirigeants, DRH, représentants du personnel, organisations patronales en définissant et développant les contacts afin de pouvoir :

- informer sur le sujet,
- appréhender le cadre juridique adéquat,
- mieux connaître les relais externes à même d'aider à une démarche de prévention en la matière, etc.

À cette fin, le Comité va organiser des 'Matinales' trimestrielles, moments de rencontres, de débats et de confrontations d'idées. Nous y retrouverons régulièrement, l'ensemble des organisations syndicales de salariés et patronales, l'ensemble des services de santé au travail, ACT Méditerranée, la CARSAT, les agents de l'inspection du travail, des avocats, etc. C'est dire la richesse et la fertilité de nos échanges.

Tous les sujets ayant un rapport avec les RPS sont abordés : la prévention du Burn Out et des suicides en lien avec l'activité professionnelle, les restructurations d'entreprises, l'organisation du travail. Les sujets comme le bien être et le bonheur au travail sont bien entendu également abordés. Le stress des dirigeants de TPE et PME n'est pas oublié. C'est que le mal s'insinue partout, parfois même de façon sournoise mais bien réelle quand les patrons, comme les salariés, sont le plus souvent démunis devant une machine que ni les uns ni les autres ne savent maîtriser.

Puis vinrent les débats sur la négociation collective et la Qualité de Vie au Travail (QVT). Le format de ces Matinales est organisé de sorte que chaque partie prenante puisse s'exprimer sans haine et sans crainte sur son vécu, et ses attentes. C'est toute la richesse de cette entreprise.

Au fil du temps et de l'enrichissement du sujet, Laurent PINA notera l'élargissement des problématiques de RPS à celles de la QVT et de la santé au travail de façon plus ouverte, afin notamment de mieux anticiper ou suivre, selon les cas, l'actualité en la matière. Ainsi ont été traités entre autres, la réforme de la médecine du travail, le télétravail, les relations intergénérationnelles dans le monde des actifs, etc...

Toutes ces situations peuvent être causes de mal être et provoquer des troubles pouvant devenir, à la longue, irréversibles.

Nous devons lutter contre ce gâchis. C'est la raison pour laquelle notre Union Départementale a été de tous les débats et de toutes les propositions afin que le travail ne soit pas une problématique, comme trop souvent, mais soit tout simplement un concept de liberté. Nous tenons à participer, conjointement avec toutes les parties, à la construction de la santé au travail et non à sa destruction.

En cela il nous faut encourager et défendre nos Matinales. Nous les approprier même tant il est vrai qu'en donnant du sens à notre activité professionnelle, nous éviterons les souffrances psychiques liées à un travail sans âme.

Albert CAMUS n'écrivait-il pas : « *Sans travail, toute vie pourrit, pour immédiatement ajouter : mais sous un travail sans âme, toute vie étouffe et meurt !* »

Le psychanalyste CG JUNG rappelait quant à lui au début du siècle dernier que l'être humain ne pouvait pas vivre sans donner un sens à son existence, à son travail et que l'angoisse de l'homme contemporain était justement liée à cette absence de sens...

Mais la vie moderne qui amène au sein du travail cette course au toujours plus que nous connaissons bien, cette compétition avec la machine où l'individu perd chaque jour un peu plus de sa capacité d'initiative, fait bien souvent oublier aux vivants que nous sommes le fil conducteur de nos vies.

Le stress quasi permanent et insidieux qui règne en maître dans le monde du travail est l'un des principaux sujets sur lesquels nous devons continuer à réfléchir sans relâche. Sur la QVT peut être ? Mais comment ?

Cette question m'interpelle depuis bien longtemps.

À ce sujet, Laurent Pina écrira : « *Aussi, la littérature technique et scientifique affiche d'un côté les réussites et les bienfaits de la QVT quand de l'autre côté on soulignera plutôt l'effet d'éviction de la QVT sur la prévention des RPS, son côté cosmétique produisant un 'écran de fumée' sur les réalités du travail et un accaparement des acteurs et du temps mobilisés sur des enjeux secondaires, ou encore l'insuffisante prise en compte de la prévention primaire dans les démarches réalisées sous l'égide de la QVT* ».

Le Comité RPS, avec ses Matinales, a déjà travaillé sur ce sujet. Il continuera et nous serons avec lui pour que « *des démarches de qualité soient réalisées, en la matière, sans rogner sur les exigences de prévention des risques, ni sur les prérogatives des différents acteurs et instances compétentes* ».

Comme nous venons de le voir, les sujets traités, tous relevant des conditions de travail, ont été abordés et le seront, soyons en certains, à nouveau dans l'avenir dans un esprit de recherche et de propositions de solutions sans tabous ni positions dogmatiques qui ne pourraient que nuire à la raison la plus élémentaire.

Au-delà de ces considérations 'techniques' je veux dire ici l'intérêt que nous devons porter à ce type de mise en commun de nos idées, de nos différences d'approche d'un même problème.

La pensée unique n'a pas de place ici dès que l'on aborde le souci du travail bien fait, convenablement vécu et réalisateur sain de nos existences. Et ce n'est pas en détruisant autoritairement les CHSCT que le problème sera résolu !



## ***On vient au travail pour gagner sa vie et non la perdre.***

Trop de mal être, de pathologies, de suicides même sont la résultante de conditions d'exercice délétères et malsaines. Et que dire de la violence au travail que j'ai déjà eu l'occasion d'aborder dans les Cahiers des RPS il y a plusieurs années ? Elle est toujours là. Dans une société en constante mutation, les changements à jets continus, sans référentiels ni schémas directeurs clairs, sans systèmes de stabilisations fiables et crédibles sont terriblement anxiogènes et de ce fait producteurs de crispations et de violences. Le sentiment réel ou imaginaire qu'il n'y a pas ou peu de possibilités de progresser peut ne provoquer chez le travailleur qu'une impression de vide devant lui. Il est aisé de constater que le manque de vue sur l'avenir amène trop souvent des comportements inadaptés dus à l'angoisse du lendemain.

À qui la faute d'une telle situation ? Bien malin qui pourra apporter une réponse claire et sans ambiguïté. Mais ce que l'on peut dire, c'est que le Comité RPS-QVT 06 met tout cela en lumière et cherche donc à éclairer de ses réflexions les acteurs de la vie économique du pays que nous sommes. C'est un outil à préserver, et même à développer encore. C'est tellement important, que le gouvernement pense à la formation de 'secouristes en santé mentale' au sein de la fonction publique !

Pour ma part, je dirai qu'il représente plus encore que de simples moments de rencontres, d'échanges et de débats. Il est le reflet de ce que nous devons faire en permanence dans l'avenir afin de tenter d'enrayer au mieux les effets néfastes du monde du toujours plus haut, plus loin, plus fort qui nous étouffe chaque jour un peu plus. Cette autre dimension donne ses lettres de noblesse à ce Comité qui depuis maintenant une décennie veut faire du travail une raison d'être et non une soumission au 'tripalium' que trop de nos collègues supportent si mal.

**«Faire et non subir, tel est le fond de l'agréable»** disait le philosophe ALAIN.

C'est ce que recherche le Comité RPS-QVT 06 en matière de travail. Il ne faut pas se méprendre. Les 'accidents' psychologiques dus à de mauvaises organisations du travail sont nombreux et quelquefois même d'une gravité sans commune mesure avec ce que certains peuvent imaginer.

*«Antérieurement le travail fonctionnait comme un lieu d'appartenance affective et sociale ; qui avait du travail avait une existence sociale. Et le sens du travail était principalement de pouvoir nourrir sa famille. Or aujourd'hui ce n'est plus suffisant. L'enjeu essentiel est d'avoir une existence psychique, et*

*l'ambivalence du rapport au travail source de plaisir ou de souffrance n'a donc fait que s'accroître».*

Nous savons que l'histoire du travail est souvent hélas, une fresque de la misère, qu'il n'est pas de punition plus terrible que le travail inutile et sans espoir. Mais nous savons aussi que les entreprises s'évertuent trop souvent à bâtir des organisations internes qui poussent les managers à agir toujours en contrôleurs et non en hommes de ressources. C'est se comporter en personne peu sûre. C'est faire peu de cas de la personne humaine. C'est se mettre au banc de ceux qui, écrasés de certitude, font tous les jours la preuve de leur incapacité.

Ces managers feraient bien d'arrêter d'avoir peur et de laisser à leurs salariés l'autonomie indispensable à la réalisation de toutes les tâches leur incombant plutôt que de les pousser vers cette compétition sans fin qui les habite. La compétition n'est-elle pas génératrice de doute et d'angoisse ? Les entreprises confondent trop souvent cette compétition à outrance et ses aspects négatifs (dont la tricherie) avec l'esprit de saine émulation. En créant ces formes de management, on crée le stress permanent. On n'imagine pas, dans de tels climats, que les salariés pris d'angoisse puissent se montrer très créatifs.

Je m'interroge toujours sur ces méthodes de conduites des pensées et des hommes. Le Comité RPS-QVT 06 aussi. C'est son mérite. Nous faire comprendre qu'il existe des moyens à choisir par tous afin de sortir du monde quelquefois absurde dans lequel le 'système' a précipité la seule valeur ajoutée réellement pérenne dans l'entreprise : l'humain !

\*\*\*

### Bibliographie :

- Pérennité au travail Laurent Pina, Florian Sala, Anne-Laure Leuba
- Les Cahiers des RPS : Mireille Croville, Laurent Pina, Louise Soulie
- Quand le travail rend fou : Dr Madeleine Karli
- la comédie (in)humaine : Nicolas Bouzou et Julia De Funès

**Laurent PINA a consacré une large partie de son temps pour débattre de cette problématique avec moi. Qu'il soit ici chaleureusement remercié pour son aide à la compréhension des RPS et pour sa réflexion sur les tenants et les aboutissants de ce fléau.**





# La prévention des risques psychosociaux

## l'INRS et la démarche CFE-CGC - des ressources incontournables

par le Docteur Christian EXPERT

**Le Dr Christian EXPERT, médecin du travail, Président d'EUROGIP, nous présente l'offre de service de l'INRS (dont il est administrateur) et les références indispensables pour une bonne compréhension de la problématique.**

Les risques psychosociaux prennent une place grandissante dans la sphère socio-professionnelle depuis le début des années 2000. La sinistralité est préoccupante avec environ 1 000 maladies professionnelles psychiques reconnues par an malgré les difficultés rencontrées pour aboutir à une reconnaissance du fait qu'aucun tableau de maladie professionnelle ne les répare et environ 20.000 AT psychiques reconnus/an .

Les risques psychosociaux sont par ailleurs source d'absentéisme dans l'entreprise, de perte de productivité, d'altération de la qualité de vie au travail.

Tout au contraire leur prévention permet un retour sur investissement considérable. L'agence de Bilbao dans un rapport remarquable de 2014 (<https://osha.europa.eu/en/publications/calculating-cost-work-related-stress-and-psychosocial-risks>) prenant en compte à la fois les coûts directs mais aussi les coûts indirects estime qu'1 € investi peut rapporter 13 €.

L'INRS met à disposition des préventeurs différents outils de prévention construits seul ou en coopération avec d'autres organismes institutionnels de prévention. N'hésitez pas à vous y plonger....

Une information de base sur les RPS <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html> permet aux partenaires sociaux d'acquérir un socle minimal de connaissances sur ce risque particulier. Ensuite différents outils sont mis à disposition pour prévenir ces risques :

⇒ Outils d'aide à l'évaluation a priori des risques psychosociaux dans l'entreprise (Document unique d'évaluation des risques professionnels ), clé de voute des principes généraux de prévention des risques professionnels (Directive européenne de 1989)

- l'Outil RPS -Du : texte intégral :  
<https://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-6403/ed6403.pdf>

- l'outil RPS -DU- grille d'évaluation :  
<https://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-6403/ed6403.pdf>

- l'outil en ligne faire le point des RPS :  
<http://www.inrs.fr/publications/outils/faire-le-point-rps>  
L'INRS a par ailleurs développé une méthode de prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise (prévention

secondaire et tertiaire) et différents aides ou outils pour piloter la prévention : indicateurs, comment choisir un consultant ..

⇒ Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ?  
<https://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-6349/ed6349.pdf>

⇒ Dépister les risques psychosociaux Des indicateurs pour vous guider :  
<https://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-6012/ed6012.pdf>

⇒ Prévention des risques psychosociaux et si vous faisiez appel à un consultant ?  
<https://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-6070/ed6070.pdf>

Une situation d'urgence particulièrement traumatisante et pourtant il faut agir : le suicide ou la tentative de suicide sur le lieu de travail. L'INRS met à disposition un outil d'enquête suite à ce suicide AT

⇒ Démarche d'enquête paritaire du CSE concernant les suicides ou les tentatives de suicide :  
<https://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-6125/ed6125.pdf>

A côté de ces approches, en tant que militant CFE-CGC n'hésitez pas à vous référer à l'accord de 2008 sur le stress au travail négocié pour la CFE-CGC par les Drs Salengro et Expert et qui a été signé par tous les partenaires sociaux employeurs et salariés et largement inspiré des travaux préalables de la CFE-CGC, cet accord reprend et développe un précédent accord européen sur le sujet ainsi qu'à l'accord violences au travail de 2010, les deux ANI ont été étendus et s'imposent donc .

A ces outils précités, bien établis, l'INRS travaille pour les affiner pour tenir plus compte des facteurs collectifs d'émergence des risques de troubles psycho-sociaux tels que décrits dans l'accord des partenaires sociaux. Parmi ces facteurs collectifs il vous faut également envisager :

- l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, dépassements excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestation excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique, qui ne doit pas



constituer un mode de management, etc..)

- les conditions et l'environnement du travail (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc..)

- la communication (incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emplois, changement à venir, une mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, une communication difficile entre les acteurs.)

- les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle)

Il y est dit que les partenaires sociaux souhaitent rappeler le rôle pivot du médecin du travail soumis au secret médical, ce qui garantit au travailleur de préserver son anonymat, dans un environnement pluridisciplinaire.

Parmi les mesures proposées dans cet accord que tout le monde a signé il y a :

- des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur.

- la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress et de ses causes possibles et de la manière de la prévenir et d'y faire face,

- l'information et la consultation des travailleurs et/ou leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.



### En Conclusion

**N'hésitez pas à aller sur le site de l'INRS et à vous rapprocher de votre conseiller naturel qu'est le médecin du travail de l'entreprise et si besoin par le biais de l'Union Départementale auprès des Drs Salengro et Expert qui connaissent bien le sujet et sont engagés au niveau de la CFE-CGC.**

## L'Assurance maladie et les risques professionnels

par Alain BRUNEL

**Alain BRUNEL, Ingénieur-Conseil à la Direction des Risques professionnels de la CARSAT nous présente une synthèse du rôle rempli par cette dernière en la matière**

L'Assurance Maladie - Risques professionnels est la branche de la Sécurité sociale en charge des « Accidents du travail et maladies professionnelles » (AT/MP). Elle a pour finalité de promouvoir un environnement de travail plus sûr et plus sain en réduisant les accidents et maladies liées au travail.

C'est une des quatre branches du régime général de la sécurité sociale, au côté de l'assurance-maladie, l'assurance-retraite et de la branche famille (caisses d'allocations familiales).

Elle s'appuie pour mener à bien sa mission sur la complémentarité des trois axes suivants :

- Réparation : indemniser toutes les victimes de maladies et d'accidents liés au travail.

- Tarification : fixer les taux de cotisation AT-MP des entreprises.

- Prévention : prévenir et réduire les AT/MP.

Pour réaliser ces missions, la Direction des Risques Professionnels de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) pilote un réseau régional et local : les Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM), qui gèrent l'indemnisation des assurés et les caisses régionales (CARSAT, CRAMIF et CGSS) qui calculent les cotisations et mettent en oeuvre les actions de prévention.

Cette branche de la Sécurité Sociale intègre également une gouvernance paritaire par la Commission des accidents du travail et maladies professionnelles (CAT/MP) qui fixe les orientations de l'Assurance Maladie – Risques professionnels sur des sujets clés comme la prévention, la tarification et l'indemnisation. Elle vote le budget de la branche, en prenant l'avis de neuf comités techniques nationaux, eux-mêmes



paritaires et organisés par secteurs d'activité sur les sujets de prévention.

La branche AT/MP est placée sous la double tutelle des ministères en charge de la santé et du travail, avec qui une Convention d'Objectif et de Gestion (COG), qui fixe des objectifs au réseau Assurance Maladie-Risques Professionnels, est signée tous les 4-5 ans.

Les dépenses du risque AT/MP représentent un peu plus de 13 milliards d'euros (par comparaison, la branche maladie couvre le risque à hauteur de 237 milliards d'euros) et est excédentaire.

L'Assurance Maladie - Risques professionnels assure aujourd'hui plus de 2 millions d'entreprises et couvre plus de 19 millions de salariés du régime général. Le système assurantiel des risques professionnels est financé par les cotisations des entreprises. Le taux de cotisation AT/MP de l'entreprise varie en fonction de la taille de l'entreprise et de sa sinistralité. Ainsi, le taux moyen de cotisation est de 2% de sa masse salariale.

Si le nombre d'accidents du travail par salarié reste quasi stable, le nombre d'accidents du travail reconnus connaît une légère hausse (656 000 AT en 2019) en corrélation avec l'augmentation de 2 % du nombre de salariés ces dernières années. En revanche, l'indice de fréquence, c'est-à-dire le nombre d'accidents pour 1 000 salariés, diminue depuis des décennies pour atteindre un plancher stable depuis plusieurs années à environ 33,5 (résultat année 2019).

Compte tenu du coût financier et humain considérable, et même si les résultats sont aujourd'hui quasiment stabilisés, de nombreux risques liés au travail peuvent être évités ou au moins maîtrisés.

Face à ces enjeux, la branche AT/MP a développé des actions de prévention dès sa création afin de préserver la santé et assurer la sécurité des salariés dans l'entreprise.

Pour cela, elle dispose de moyens d'actions importants en prévention tant humains que financiers :



Au sein de la branche AT/MP, environ 2 000 personnes concourent à cette mission de prévention au sein des différents organismes acteurs de ce risque (CPAM, CARSAT, INRS, EUROGIP, etc ...).

Au total, environ 800 préventeurs (environ 1/3 d'ingénieurs et 2/3 de techniciens, dont les titres sont libellés dans le code de la sécurité sociale « ingénieur-conseil » et « contrôleurs de sécurité ») interviennent en entreprise pour conseiller et, ou, contrôler les mesures de prévention mises en œuvre dans les entreprises.

Pour accomplir leur mission, ces préventeurs disposent de droits et moyens spécifiques comparables à ceux des inspecteurs du travail.

Le contrat de plan actuel (COG 2019-2022) oriente clairement l'activité des Caisses en matière de prévention et de santé au travail au moyen de programmes nationaux permettant une certaine cohérence sur le territoire national, mais laissant moins de marge de manœuvre localement pour répondre aux besoins des entreprises.

Ainsi, trois programmes nationaux ont été élaborés en fonction de la sinistralité des entreprises et occupent actuellement une part majoritaire de l'activité des préventeurs des CARSAT en entreprise :

#### **TMS Pros :**

Un programme en ligne et un accompagnement d'un préventeur CARSAT (un site internet lui est dédié et les entreprises doivent suivre un parcours en 4 étapes et 28 questions) conçu pour aider les 8000 entreprises impactées par les TMS .

#### **Risques Chimiques Pros :** 5 000 entreprises concernées

Une démarche en quatre étapes, sous la forme d'une checklist d'actions à mettre en œuvre pour une cible de 5 000 entreprises concernées par l'exposition des principaux CMR.

#### **Risques Chutes Pros :**

S'adresser aux maîtres d'ouvrage, 1200 chantiers suivis en 2019. Le programme s'adresse prioritairement aux maîtres d'ouvrage et entreprises intervenantes sur des chantiers BTP à travers des thématiques de prévention prioritaires.

Par ailleurs, l'action courante des acteurs de la branche se décline également en actions vers les entreprises et les salariés qui en ont besoin, sur des démarches de prévention, des formations et d'information vis-à-vis de 42 500 entreprises et chantiers.

La formation initiale à la prévention fait également l'objet d'une action intense avec, par exemple, le SST (Sauvetage Secourisme du Travail), le PRAP (Prévention des risques liés à l'activité physique), soit plusieurs millions de stagiaires ou élèves formés chaque année.



# Bilan de la saison estivale 2021 et perspectives sur la Côte d'Azur

## Été 2021

### sortie de crise pour le tourisme

Après une saison hivernale difficile, encore affectée par les confinements et restrictions de déplacements, la revivification du marché touristique a été lente et incertaine.

Si l'on ne peut pas encore parler de retour à la normale, la saison estivale 2021 marque bien la sortie de crise pour le tourisme azuréen.

À partir de fin avril 2021, il est devenu de plus en plus clair que la saison estivale serait d'aussi bonne tenue que celle de 2020, avec une avant-saison bénéficiant d'un socle d'activité rassurant, ce qui n'avait pas été le cas sur la saison 2020, plombée par un arrêt quasi-total de l'activité.

Collectés mi-mai 2021, les taux de réservation hôteliers indiquaient une légère avance de 1 point, par comparaison à 2020, pour l'occupation prévisible sur l'été, voire de + 4 points pour les seuls mois de juin-juillet.

Même s'il restait loin d'un niveau de fréquentation habituel, le mois de juin 2021 a confirmé cette prévision, avec un rebond de 7 points de l'occupation des hôtels et résidences de tourisme, à 40 %, et un doublement du volume des nuitées réalisées.

Les mois de juillet et août, le coeur de la saison, ont vu le retour des clientèles s'amplifier, même si tous les segments de l'offre n'en ont pas également bénéficié. Au final, le bilan provisoire est incontestablement positif.

Cela tient en partie à une demande nationale très soutenue,

avide de profiter d'une liberté retrouvée dans des régions attractives, et tout particulièrement les zones littorales, dont la Côte d'Azur.

D'autre part, les clientèles de l'Union Européenne, nord-américaine et moyen-orientale sont venues bien plus nombreuses que l'été dernier. En septembre, le rebond s'est poursuivi, grâce notamment à un agenda événementiel porteur, et les perspectives sur la fin de saison sont très positives.

Si la fréquentation en nuitées reste inférieure à une année normale, il faut souligner que 2021 aura été, curieusement, l'année du rebond de la dépense touristique, contribuant au rétablissement des ratios économiques.

Cet été, la dépense moyenne des visiteurs a en effet fortement rebondi, à près de 100 € par jour, après trois années consécutives de baisse.

La gestion économique de la crise aura permis aux visiteurs de maintenir leur pouvoir d'achat, tandis qu'une grande partie des dépenses normalement réalisées à l'étranger ou en transports internationaux a bénéficié au territoire national.

Il reste toutefois à déterminer s'il s'agit bien du point d'inflexion de la tendance, ou bien d'un simple phénomène temporaire.

En attendant, la performance économique de la saison 2021 a ainsi pu être préservée.

Source : Comité Régional du Tourisme Côte d'Azur

*Les données de ce bilan portent sur le territoire des Alpes-Maritimes incluant Monaco*

## 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](mailto:ud06@cfecgc.fr)**



# Les chiffres clés

## Hébergements

Rebond général dans tous les hébergements marchands (juillet août 2021)

### PERFORMANCES PAR TYPE D'HÉBERGEMENT

TAUX D'OCCUPATION	HÔTELS	76 % (+ 8 points)
	RÉSIDENCES DE TOURISME	82 % (+ 5 points)
	LOCATION MEUBLÉS	71 % (+ 6 points)
NUITÉES	HÔTELS	+ 17 %
	RÉSIDENCES DE TOURISME	+ 3 %
	GÎTES DE FRANCE	+ 7 %
	LOCATION MEUBLÉS	+ 11 %
PRIX	HÔTELS PÔLES URBAINS	+ 35 %
	LOCATION MEUBLÉS	+ 12 %
REVPAR	HÔTELS PÔLES URBAINS	+ 60 %
	LOCATION MEUBLÉS	+ 25 %

Contrairement à l'été dernier, où le marché touristique s'était « libéré » tardivement, aboutissant à une très forte concentration sur la 1<sup>re</sup> quinzaine d'août, la fréquentation estivale 2021 s'avère bien mieux répartie sur l'ensemble de la saison.

Cela étant, même sur les deux mois du coeur de saison, la tendance est nettement orientée au rebond de l'occupation comme de la performance économique des hébergements.

À l'inverse de l'été dernier, ce rebond tient autant à une hausse de la fréquentation qu'au rétablissement des prix pratiqués. C'est l'hôtellerie urbaine qui tire le mieux son épingle du jeu, avec un rebond de 8 points pour l'occupation des chambres, des prix en hausse de 35 % et un Revpar (Revenu par Chambre Disponible) qui fait un bond de + 60 %, sans toutefois retrouver le niveau de 2019.

L'été dernier, les craintes sanitaires avaient conduit à un évitement des hébergements collectifs urbains, notamment hôteliers ; ce n'est plus le cas cet été.

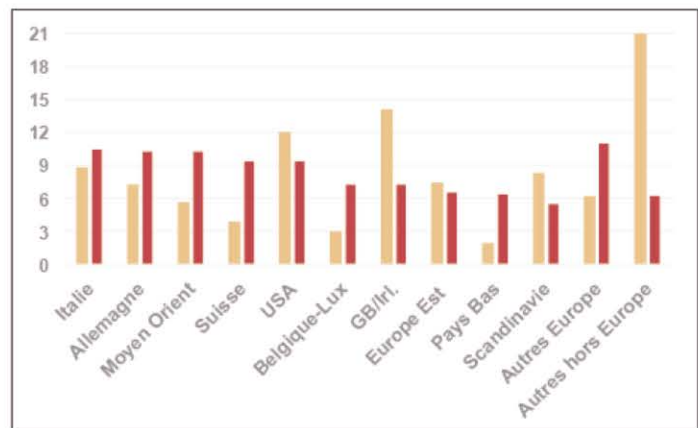
## Une structure des marchés étrangers

Rebond général dans tous les hébergements marchands (juillet août 2021)

En juillet-août 2021, la clientèle étrangère représentait 39 % des nuitées réalisées, soit un rebond de + 5 points, par comparaison à l'été 2020, mais toujours un déficit de - 23 points par rapport à 2019 (62 % d'étrangers).

Principales nationalités présentes dans l'hôtellerie : Italiens 10 %, Allemands 10 %, Moyen Orientaux 10 %, Suisses 9 %, Américains 9 %, Belges 7 %, Britanniques 7 %.

Par comparaison à 2019, on note un très fort déficit de clientèles extra-européennes, notamment asiatiques, mais aussi britannique (part réduite de moitié). Les Américains et Scandinaves ont rattrapé une bonne part de la perte. L'Italie maintient sa part et gagne le 1<sup>er</sup> rang. Allemagne, Suisse et Benelux ont fortement accru leur part.



Clientèle hôtellerie : évolution de la part (%) des marchés étrangers en juillet-août 2019/2021

## De belles perspectives sur le dernier trimestre

Rebond général dans tous les hébergements marchands (juillet août 2021)

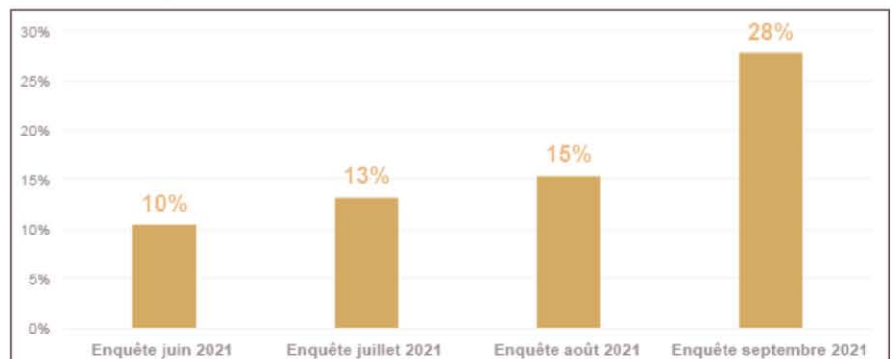
### HÔTELLERIE

Sur les trois premières semaines d'octobre, l'occupation de l'hôtellerie urbaine progresse de 23 points pour atteindre 55 %, avec des prix qui se redressent de 52 % et un RevPar en croissance de + 165 %.

La dynamique de réservation hôtelière est bonne. Entre fin août et fin septembre, le taux de chambres déjà réservées pour octobre est passé de 15 % à 28 %, soulignant la forte réactivité du marché et un important potentiel de réservations tardives.

Le taux a également doublé en un mois pour les séjours hôteliers effectués en novembre.

### Progression du taux de chambres réservées sur octobre





# Quel est le bilan des ordonnances pour les représentants du personnel au CSE ?

Après 4 ans d'existence du CSE, soit la vie d'une mandature, nous bénéficions du recul nécessaire à l'évaluation de cette nouvelle instance créée par les ordonnances dites Macron du 22 septembre 2017. Force est de constater que le bilan est mitigé.

Bien évidemment, au-delà de l'essence même du CSE, à savoir la concentration des prérogatives sur les mêmes représentants, ce sont les moyens alloués qui ont créé le plus de difficultés aux représentants du personnel.

Le champ très vaste de sujets à aborder par le CSE n'a pas forcément créé une meilleure articulation des enjeux stratégiques, économiques et sociaux, contrairement aux attentes de ses concepteurs. Il a d'ailleurs pu constituer un élément de fragilisation de l'engagement des élus (surcharge de travail, connaissances perfectibles sur l'ensemble des sujets, etc.).

En effet, il a été demandé aux représentants de devenir de véritables professionnels en maîtrisant les notions financières, de santé au travail, environnementales... avec un nombre d'heures de délégation et plus généralement de moyens, réduits à peaux de chagrin.

Heureusement, certaines entreprises ont négocié des accords de fonctionnement des instances, de plus ou moins bonne qualité, mais globalement, les entreprises s'en sont tenues le plus souvent à la stricte application de la loi ou des mesures s'en rapprochant fortement.

La volonté de centralisation des responsabilités a par ailleurs révélé un aspect « paradoxal », car le législateur a souhaité supprimer les CHSCT afin de concilier l'économique et le social tout en maintenant une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Cela a eu pour effet le plus souvent d'avoir un CSE qui se désintéresse partiellement,

voire totalement, des questions de santé et conditions de travail au motif qu'il s'agit du rôle de la commission. Or, cette dernière a généralement peu de moyens pour œuvrer et l'articulation entre CSSCT et CSE reste difficile à construire.

En outre, cette centralisation a créé un fort éloignement du terrain des représentants des salariés, et même si l'on ne pouvait pas présager de la crise sanitaire, il y a eu par endroit des effets dévastateurs, dans la mesure où un grand nombre des difficultés rencontrées dans les situations de travail n'ont pu remonter ou être correctement traitées, notamment au début de la crise.

Le risque est grand qu'à l'avenir de moins en moins de salariés s'orientent vers un mandat de représentants du personnel du fait de la difficulté d'exercer ce mandat, de plus en plus exigeant et chronophage. Si certaines entreprises y voient une aubaine, d'autres savent que la sauvegarde de la bonne santé sociale d'une entreprise passe par un dialogue de qualité avec les représentants des salariés.

A l'aune d'un nouveau cycle électoral, il nous semble primordial que les partenaires sociaux puissent établir un bilan de ces 4 années passées, afin de pouvoir déterminer les forces et les faiblesses du fonctionnement du CSE, pour favoriser un dialogue social de qualité.

Cyril LÉBOUCHER  
Rod MAAMRIA



## FORMATIONS / RÉUNIONS PRÉVUES AU COURS DES PROCHAINS MOIS À NICE

L'UD des Alpes-Maritimes va organiser en 2022 :

- ✓ un stage de formation «Représentation du Personnel dans l'entreprise» les 19 et 20 avril
- ✓ un stage «Ouverture sur le Syndicalisme» - courant 2e semestre
- ✓ un stage de formation «CSE» - courant 2e semestre
- ✓ des journées de formation Santé au Travail notamment sur les thèmes suivants :
  - la loi Santé au travail du 2 août 2021
  - le référent harcèlement



**INSCRIVEZ VOUS DÈS MAINTENANT PAR MAIL à : [ud06@cfecgc.fr](mailto:ud06@cfecgc.fr)**



**Télétravail et déconnexion ?**

**Oui, c'est compatible**

**Vos élus CFE-CGC sont là**

**pour une mise en œuvre**

**du droit à la déconnexion !**



Retrouvez toutes nos affiches  
sur l'intranet confédéral :

<https://intranet.cfecgc.org>





**Aides, inscriptions,  
renseignements...**

# Le Département **AVANT TOUT!** VOUS simplifie la vie sur

[mesdemarches06.fr](https://mesdemarches06.fr)

Toutes vos démarches en quelques clics !

Plateforme transverse interoperable de la donnée pour  
teleservices et gestion de la relation usagers.



UNION EUROPEENNE  
Fonds Européen de  
Développement Régional



Projet financé avec le concours de l'Union Européenne avec  
le Fonds Européen de Développement Régional  
Montant de l'aide européenne FEDER : 1 146 259,46€

[www.departement06.fr](http://www.departement06.fr)

#AlpesMaritimes @f DEPARTEMENT06

DES SERVICES POUR

**AVANT  
TOUT!** VOUS

PAR LE DÉPARTEMENT  
DES ALPES-MARITIMES