

PRÉSENCE CFE-CGC 06

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

numéro spécial

RESTAURER LA CONFIANCE

partie 1



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 • www.secafi.com



SOMMAIRE

n° 137

Juin 2022

photo de couverture :
depuis Chateauneuf Villevieille

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

Editorial

par Laurent Laubry

⇒ page 2

Elections Fonctions Publiques 2022

La force CFE-CGC

⇒ page 3

Restaurer la confiance - partie 1

- dans l'économie
- dans une transition juste
- dans le paritarisme

⇒ pages 4 à 9

Oser la confiance dans le paritarisme

par Alain CLAVEL-MORROT

⇒ pages 10 et 11

Hommage au Docteur Jean-Marc LONGUEVILLE

par Alain CLAVEL-MORROT

⇒ page 12



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

Restaurer la confiance : Tout un programme !

2022 est une année électorale importante pour la France. Après la réélection du Président de la République sortant, suivent les élections législatives. A l'heure où j'écris ces lignes, la campagne bat son plein. Le Président aura-t-il la possibilité et « les moyens parlementaires » de mettre en place les réformes qu'il souhaite engager ? Nous le saurons très vite !

En tout état de cause, depuis de nombreux mois, la CFE-CGC a travaillé à l'élaboration d'un livre intitulé « Restaurer la confiance ». Ce document, d'environ 200 pages, est la « Bible » de notre organisation, et sa vision de l'avenir, pour cette nouvelle mandature présidentielle qui commence.

Restaurer la confiance dans l'économie, pour une transition juste, en notre protection sociale, dans le paritarisme, dans la représentation des intérêts et la démocratie sociale, dans l'Europe et dans le multilatéralisme, toutes ces thématiques sont longuement détaillées dans ce numéro et le suivant. La vision CFE-CGC de la société de demain y est explicitée, argumentée, chiffrée, etc... Notre organisation se veut, comme à son habitude, force de proposition et de dialogue dans l'intérêt de nos mandants. Mais elle le fait sans langue de bois, sans concession.

Nous sortons peu à peu d'une période de crise sanitaire qu'aucun d'entre nous n'a jamais connu et ne pouvait imaginer. Ce besoin de retrouver la confiance est très élevé, nous le voyons bien, avec pour exemple le taux d'abstention aux échéances électorales politiques ou professionnelles.

Il est urgent que nos politiques entendent encore plus la voix de la CFE-CGC !

Pour ce faire, nous avons besoin de vous, de votre aide, de votre soutien. En effet, comme je j'ai indiqué dans mon édito précédent, une échéance électorale de taille approche, en décembre 2022. Tous les fonctionnaires, des trois versants de la Fonction Publique, Etat, Territorial et Hospitalière, seront appelés à voter.

Beaucoup de syndicats de la fonction publique sont sous la bannière confédérale CFE-CGC et ce dans toutes les administrations. Vous les trouverez dans ce magazine Présence. Dès lors, nous avons toutes et tous notre rôle à jouer, notre petite pierre à ajouter à l'édifice, pour réussir au mieux cette échéance. Car si la CFE-CGC devient plus prégnante dans le secteur public, cela améliorera également sa représentativité globale, et aura donc un impact sur le secteur privé.

Alors, chacun à notre niveau, aidons-nous à être plus fort en faisant voter CFE-CGC. Plus notre « poids syndical » pèsera, plus notre voix syndicale portera. Tous ensemble, nous y arriverons !



« La confiance ne peut revenir que par une volonté partagée entre les pouvoirs publics, les corps intermédiaires et les acteurs économiques. »

F. HOMMERIL, Président Confédéral

RESTAURER

La « crise » est devenue partie de notre environnement, comme l'oxygène que l'on respire. Utilisée comme un terme évoquant la situation économique, son périmètre s'est étendu à tous les sujets se prêtant à des ruptures, des régressions, des violences, des renoncements. Crise économique, crise financière, crise climatique, crise de l'emploi, de la démocratie, de l'identité, du logement, de la famille, des idées, de l'engagement, partout c'est la crise. Jeunes, vieux, entre les deux, employeurs, salariés, politiques, depuis presque quarante ans, pour tout le monde : c'est la crise !



Et au point culminant, survient la crise géopolitique mondiale, la guerre en Europe et son cortège de malheurs.

En rongant peu à peu ce qui fait cohésion et projet dans la société, les crises successives et conjuguées ont installé la plus terrible des situations : le doute de chacun dans la possibilité d'une société de progrès, construite et partagée par tous.

La confiance, à l'inverse, est cet état d'esprit qui permet l'espoir et donne le ressort nécessaire aux individus, à titre personnel ou professionnel, de s'engager, de faire un pari sur l'avenir, de prendre des risques en sachant les chances de succès favorables et sans redouter à l'excès un échec. Cette méfiance généralisée favorise les replis, éparpille les énergies, accroît l'anxiété et ne dessine ni un présent enthousiasmant ni un avenir prometteur pour les générations futures.

L'objectif de la CFE-CGC a toujours été de lutter pour des collectifs solides où l'épanouissement individuel est possible pour chacun et participe à la consolidation de l'ensemble. En produisant un ensemble d'analyses et de propositions dont les synthèses thématiques sont exposées dans ce document, l'ambition de la CFE-CGC est d'apporter la preuve que d'autres options sont possibles sur des sujets majeurs. Et de prétendre, avec humilité mais conviction, que ces propositions sont plus viables sur le long terme, plus justes en termes de répartition, plus légitimes en termes de fonctionnement.

« Restaurer la confiance », c'est le nom que nous avons choisi comme titre pour qualifier le défi qui s'impose à nous. Nous nous sommes ici attachés à démontrer que la confiance ne peut revenir que dans un contexte de volonté partagée entre les pouvoirs publics, les corps intermédiaires et les acteurs économiques qui composent le paysage socio-économique d'une société.

Cette volonté doit se traduire par un partage des responsabilités dans la gestion et la stratégie avec une vision convergente des enjeux et une légitimité des acteurs. Ce partage doit s'accompagner de transparence et de respect de tout ce qui garantit un retour à l'adhésion de tous à une société plus juste.

François HOMMERIL

LA CONFIANCE

RESTAURER LA CONFIANCE DANS L'ÉCONOMIE

REVOIR LES FONDAMENTAUX DE NOTRE ÉCONOMIE À TRAVERS UNE POLITIQUE PUBLIQUE PLUS AMBITIEUSE

Redémarrer l'industrialisation de la France

Notre appareil productif n'est plus suffisamment performant pour répondre aux besoins de notre économie. Il en résulte des difficultés sur le plan de l'emploi, les salaires et plus largement sur le niveau de vie de nos concitoyens.

Pour la CFE-CGC, la France ne pourra pas retrouver une certaine prospérité sans une véritable relance de son industrie.

Afin de recréer cette dynamique industrielle nous proposons de :

Développer notre compétitivité hors-prix

Pour la CFE-CGC, l'encouragement du travail peu qualifié, est particulièrement contre-productif.

Les politiques successives qui ont consisté à baisser les cotisations sur le Smic et à encourager les allègements sur les bas salaires n'ont pas conduit à la création d'emplois à haute valeur ajoutée. Or, seule une montée en gamme de notre production peut nous permettre de renouer avec des excédents commerciaux. Le gouvernement doit ainsi miser en priorité sur des politiques de moyen/long terme orientées vers une amélioration de notre compétitivité hors-prix (qualité, innovation, décarbonation etc.) permettant d'améliorer la compétitivité de nos entreprises de façon durable, d'accroître le potentiel de croissance de la France et ainsi d'améliorer durablement la situation de l'emploi.

S'appuyer sur une véritable politique d'innovation

La compétitivité hors-prix de notre industrie ne peut pas se construire sans une véritable politique d'innovation. En la matière, nous demandons d'accroître significativement les dépenses d'investissement dans la R&D afin de recréer des conditions favorables au processus d'innovation. D'autre part, il est primordial pour soutenir l'innovation de renforcer les liens et d'encourager les échanges entre la recherche fondamentale et la recherche appliquée au sein des entreprises.

Porter une véritable réflexion stratégique de reconquête industrielle au niveau de l'État

Alors que la plupart des grands projets industriels nécessitent le temps long et une vision stratégique des enjeux du futur, l'État s'est peu à peu enfermé dans des réactions de court terme ce qui a profondément nuit à notre cohérence industrielle.

Nous réclamons le retour d'un État stratège qui puisse fixer le cap et déterminer les priorités industrielles des trente prochaines années. L'État doit par ailleurs impulser cette relance industrielle à travers sa commande publique et en imposant certaines contreparties aux aides octroyées.

Accroître nos exportations

L'aggravation de notre déficit commercial concourt à accélérer le mouvement de désindustrialisation de notre pays. Il illustre le passage de notre économie à un modèle de consommation importée et non plus de production. Nous proposons donc de soutenir davantage nos TPE-PME pour qu'elles puissent participer plus fortement aux marchés mondiaux.

Conquérir et façonner le nouvel espace numérique

Nous ne pouvons assurer la pérennité de notre développement économique pour les années futures, sans garantir notre souveraineté et autonomie numérique. Faute d'ancrage dans un espace numérique européen, notre économie sera au mieux, dépendante, au pire en voie d'extinction. Ceci exige d'assumer des choix importants qui contribuent à défendre nos intérêts tant nationaux qu'euro-péens, permettant de protéger nos compétences, nos entreprises, et des pans entiers de secteurs d'activité.

Pour la CFE-CGC, il est nécessaire de :

Réguler correctement ces nouveaux acteurs et de réduire notre dépendance vis-à-vis des acteurs extra-européens

Nous souhaitons limiter le pouvoir de marché des plateformes numériques en encadrant l'exploitation des données fournies par les offreurs de services et les consommateurs, et en imposant une tarification minimale supérieure au prix de réserve de l'offreur.

Par ailleurs, nous proposons d'exiger une implantation physique dans le pays où la plateforme exerce une activité et de mettre en place une taxe spécifique sur les services.

Enfin, pour la CFE-CGC, la France doit veiller à sauvegarder sa souveraineté numérique. Il est en effet vital d'être maîtres de nos choix technologiques sur les secteurs structurants de demain dans le numérique (Intelligence artificielle, 5G et IOT, blockchain, informatique quantique etc.).

Au nom de notre autonomie stratégique, nous demandons donc à l'Union européenne (UE) de favoriser l'émergence d'acteurs européens capables de concurrencer la position dominante des acteurs américains et chinois.

Accompagner la transition de certains emplois

Certains emplois seront à l'avenir de plus en plus automatisés et polarisés (effacement progressif des emplois intermédiaires). Pour que ce changement soit accepté socialement, notre système de formation devra s'adapter à l'évolution de ces nouvelles possibilités technologiques.

Pour la CFE-CGC, il est ainsi indispensable d'anticiper ces profonds changements en mesurant les effets sur les métiers (c'est l'objet du Projet SECOIA Deal), de revisiter les compétences des salariés au regard de celles exigées pour travailler avec l'IA, et de les accompagner pour garantir leur employabilité.



REFONDER NOTRE ÉCONOMIE AUTOUR D'UN MEILLEUR PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE ISSUE DU TRAVAIL

Associer davantage les salariés à la gouvernance des entreprises

Partant du constat que la gouvernance des entreprises s'est peu à peu détournée de ses intérêts à long terme, **la CFE-CGC milite pour accroître la présence à hauteur d'un tiers des salariés dans les conseils d'entreprise, et qu'un des sièges soit réservé aux cadres.**

En tant que partie constituante de l'entreprise et relais de la voix des salariés dans les instances de gouvernance, leur présence est stratégique. Elle permet d'intégrer la vision de l'intérêt social de l'entreprise pour favoriser une gouvernance d'entreprise plus durable. Pour s'assurer de la pertinence de la rémunération des dirigeants en lien avec la performance économique et sociale de l'entreprise, nous portons l'idée que la présence de salariés dans les comités de rémunération est essentielle au maintien de la cohésion sociale dans l'entreprise.

Objectiver le partage de la valeur ajoutée au sein de l'entreprise

Le constat est sans équivoque : depuis des années, le partage de la valeur ajoutée se déforme au profit des actionnaires et au détriment des salariés. Pourtant, la valeur créée au sein de l'entreprise est due en grande partie au travail et à l'investissement des salariés, ce qui justifie une répartition juste et équitable.

Pour y parvenir, il est nécessaire de mener un travail d'objectivation de ce partage. Pour cela, nous souhaitons aller au-delà de l'obligation d'une discussion sur le partage de la valeur ajoutée, en dotant la négociation en entreprise sur le partage de la valeur ajoutée d'une obligation de fournir des indicateurs revêtant la forme d'un index.

Redonner du pouvoir d'achat en revalorisant la rémunération des salariés

La problématique du pouvoir d'achat s'inscrit dans la durée avec des rémunérations qui ne suivent pas la hausse continue du coût de la vie. Cette situation est d'autant plus marquée chez les populations que nous représentons, qui subissent davantage une moindre revalorisation salariale, avec pour conséquence un resserrement de l'éventail des salaires. Pour y remédier, il nous paraît indispensable de relancer une dynamique salariale qui redonnerait aux cadres l'envie de s'investir.

Pour cela, nous défendons la mise en place d'un véritable pacte de progression des schémas de rémunération, avec le respect d'une échelle de salaires entre les différents postes de classifications, gage de reconnaissance de la prise de responsabilités technique ou managériale. En parallèle, nous rappelons qu'il est indispensable de faire de la lutte contre les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes une réelle priorité.

Même si le salaire doit rester la clé de voûte de l'édifice rémunération, l'épargne salariale est un outil à valoriser et à défendre dans la perspective de rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée. Ainsi, nous revendiquons la nécessité de développer l'épargne salariale en lui apportant davantage de sens.

Pour cela, nous portons les idées suivantes :

- donner plus de poids à l'intéressement aux performances plutôt qu'aux résultats ;
- modifier la formule de calcul de la participation, qui n'est plus adaptée à la réalité des entreprises ;
- orienter le choix du placement de l'épargne salariale vers une gamme de fonds labellisée avec une forte exigence sociale et environnementale, comme le label CIES (Comité intersyndical de l'épargne salariale).

Rééquilibrer le poids de la fiscalité pour la rendre plus juste

Depuis des années, les différentes réformes fiscales ont contribué à transférer le poids de la fiscalité des entreprises vers les ménages, en particulier les classes moyennes : entre 2006 et 2019, les recettes de l'impôt sur le revenu (IR) ont augmenté de 43 % tandis que celles de l'impôt sur les sociétés (IS) ont diminué de 40 %. Ces réformes dont l'objectif était de favoriser l'investissement en faveur de la création d'emploi et de croissance n'ont pas eu les effets attendus. Il est temps de rééquilibrer la fiscalité pour la rendre plus juste et équitable. Nous militons d'une part pour repenser la fiscalité des entreprises dans la perspective de dégager de nouvelles recettes, et d'autre part pour alléger la fiscalité des ménages à travers une plus grande progressivité du système fiscal.

MODIFIER NOS MODÈLES COMPTABLES POUR INTÉGRER L'IMPÉRIEUSE NÉCESSITÉ DE DURABILITÉ

Sortir du pacte de stabilité les investissements publics au profit d'une comptabilisation préservant nos ressources vitales et environnementales

La CFE-CGC propose d'adapter la comptabilité publique et de créer un compartiment spécifique « en dehors des lois du marché » au titre de « biens précieux » qui pourrait accueillir les dépenses de santé, ainsi que celles de préservation de la biodiversité, et qui ne rentreraient pas dans les règles européennes du pacte de stabilité et de croissance.

Développer une comptabilité extra-financière intégrant les contraintes de soutenabilité

Les normes IRFS (International financial reporting standards) ont transformé les entreprises en « marchandise » valorisée financièrement oubliant les impacts sociaux et environnementaux de leurs activités. **C'est pourquoi, la CFE-CGC propose :**

- de valoriser le capital humain en le considérant non comme une charge mais comme une source de création de valeur dans l'entreprise dans la lignée de certains travaux (modèle International Salary Asset) ;
- de mettre en oeuvre une comptabilité extra-financière qui traduise les véritables impacts sociétaux des entreprises, en prenant en compte la manière dont la richesse est redistribuée au sein d'une entreprise, indicateur des plus pertinents sur le climat social d'une entreprise ;
- de développer un modèle comptable qui intègre scientifiquement les contraintes de soutenabilité conduisant ainsi à ne dégager du profit qu'une fois les dettes écologiques et sociales remboursées, tel que proposé dans le modèle CARE.



RESTAURER LA CONFIANCE DANS UNE TRANSITION JUSTE

ACCÉLÉRER NOTRE TRANSITION ENVIRONNEMENTALE

Lutter contre le réchauffement climatique grâce à des instruments de politique publique adaptés

Pour la CFE-CGC, l'instrument fiscal est un levier efficace pour permettre d'une part, d'inciter les acteurs économiques à s'orienter vers des modes de consommation et de production plus durables et, d'autre part, de financer les investissements verts. Afin de lutter contre les fuites de carbone, **la CFE-CGC propose d'agir sur le prix des biens les moins durables via une taxe carbone aux frontières de l'Union européenne.** Celle-ci concourrait à prendre en compte l'impact environnemental et à rééquilibrer les prix des biens carbonés. Nous proposons également de définir un prix du carbone plancher dans les marchés de prix d'émission afin d'éviter l'apparition d'un écart trop important entre les prix du carbone efficace et le prix de marché et ce, pour lutter plus efficacement contre les émissions de gaz à effet de serre (GES).

Défendre la souveraineté et l'indépendance énergétique

La CFE-CGC souhaite mettre la souveraineté industrielle et énergétique au coeur des politiques publiques en convergence avec les ambitions climatiques. Il faut, à cet effet, créer des filières industrielles d'énergies renouvelables pour augmenter la production française d'infrastructures (panneaux photovoltaïques, éolien) nécessaires à l'exploitation énergétique et défendre avec fermeté les intérêts français au niveau européen et mondial.

Décarboner l'ensemble du secteur de l'énergie

Le nucléaire, source d'énergie quasiment décarbonée, est une ressource indispensable pour répondre au défi climatique et permettre notamment au secteur industriel de disposer d'une énergie compétitive et souveraine. **La CFE-CGC propose donc de maintenir le nucléaire, à son niveau dans le mix énergétique français, et d'entretenir une filière industrielle d'excellence.** Il est par ailleurs impératif d'anticiper l'arrêt des réacteurs nucléaires actuellement en exploitation et d'en mettre en chantier de nouveaux, ce qui doit s'accompagner, pour maintenir le niveau d'expertise nécessaire, d'un renforcement des formations aux métiers. Les énergies renouvelables ne permettent pas à ce jour d'obtenir un rendement pouvant répondre à l'ensemble de la demande en électricité des Français. Le défi majeur est de mieux faire coïncider l'offre et la demande d'électricité ce qui suppose de développer des filières de recherche afin d'améliorer la productivité de ces nouvelles technologies. **La CFE-CGC propose de nouer des partenariats entre entités**

publiques (laboratoires de recherche, chaires...) et entités privées (entreprises), génératrices d'activités économiques, en cohérence avec une politique industrielle ambitieuse. Grâce à sa technologie, la France peut s'appuyer sur diverses sources d'énergie comme l'hydrogène, l'hydroélectricité et la biométhanisation dont il faut poursuivre le développement dans l'optique de décarboner le secteur énergie.

Définir des politiques sectorielles durables

Il est primordial pour limiter l'impact de notre économie sur l'environnement de définir des politiques durables dans tous les secteurs de l'économie. **La CFE-CGC soutient le développement de l'éco-conception et de l'économie circulaire qui permettent de limiter l'impact environnemental de l'industrie.** Elle propose également de réduire les émissions GES du secteur des transports en promouvant les mobilités douces à travers l'investissement dans des infrastructures multimodales mais aussi en facilitant l'achat de véhicules propres grâce à des solutions de financement à taux zéro. Il est aussi indispensable d'accélérer la transformation énergétique des bâtiments, créatrice d'emploi, en ajoutant au livret A un compartiment supplémentaire dédié.

PRÉSERVER LA BIODIVERSITÉ

Investir dans la recherche et sensibiliser

La préservation de la biodiversité passe impérativement par un investissement dans la recherche afin de développer des indicateurs de mesure de l'empreinte biodiversité des entreprises et d'améliorer l'état global des écosystèmes. L'État doit encourager ce champ afin de préciser les concepts et les outils nécessaires à la préservation de la biodiversité. **La CFE-CGC propose aussi de mettre en place des politiques de sensibilisation, en particulier à destination des plus jeunes en intégrant la biodiversité dans la formation initiale et continue afin de sensibiliser les citoyens tout au long de leur vie sur cet enjeu (voir « Les 102 propositions de la CFE-CGC pour l'éducation »).**

DÉCLINER LES POLITIQUES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE À L'ÉCHELLE DE L'ENTREPRISE

Contraindre l'entreprise à adopter une gouvernance responsable

Les entreprises ont longtemps adopté une stratégie de maximisation du profit, ce qui génère des arbitrages en défaveur des progrès sociaux et environnementaux et cause des dysfonctionnements structurels dans notre économie. **La CFE-CGC considère que les entreprises doivent modifier ce modèle en adoptant une gouvernance plus responsable garante d'une**

vision de long terme. C'est la raison pour laquelle nous estimons que la modification de l'objet social comme défini par la loi PACTE doit s'imposer à toutes les entreprises, les obligeant



à définir une raison d'être. Il en va de même pour l'application de la loi sur le devoir de vigilance qui doit être étendu à toutes les formes juridiques non couvertes.

Améliorer la prise en compte des enjeux environnementaux en s'appuyant sur le dialogue social

L'élargissement des prérogatives des comités sociaux et économiques (CSE) sur les sujets de transition écologique par la Loi Climat et résilience est une réelle avancée. Il faut cependant aller plus loin afin d'organiser un véritable dialogue social et environnemental en donnant les moyens - heures de délégations supplémentaires, jours de formation spécifiques - au CSE d'effectuer les missions qui lui ont été accordées. **La CFE-CGC demande également la création d'une commission environnement obligatoire du CSE dotée d'un budget propre.**

Élargir le champ de la Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

La DPEF présente la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales, sociétales et environnementales de son activité. **La CFE-CGC propose d'étendre l'obligation de publier une DPEF qui est, pour le moment, réservée à certaines entreprises.** Étendre cette obligation pourrait inciter les entreprises à mieux prendre en compte les risques non-financiers et à être plus résilientes.

Pour la CFE-CGC, si cette obligation était étendue aux PME, les informations exigées devraient s'inscrire dans un schéma de juste proportionnalité au regard de la taille et des moyens dont elles disposent.



RESTAURER LA CONFIANCE DANS LE PARITARISME

MODERNISER ET OPTIMISER LE PARITARISME SOUS TOUTES SES FORMES

Un modèle social français dégradé

Le modèle social à la française doit largement son succès à un mode de partage des responsabilités entre un socle organisé par l'État et financé par la solidarité nationale et un étage financé et géré par les partenaires sociaux. Si cette organisation reste toujours vraie pour la retraite complémentaire, la prévoyance et l'APEC, en revanche le système a subi sur d'autres organismes beaucoup de transformations pour des résultats très mitigés, en termes de services comme d'équilibre financier, en raison d'un interventionnisme souvent malavisé de l'État. C'est le cas, caricaturalement, de la formation professionnelle et de l'emploi par exemple. Pour autant, loin de tirer des conclusions pertinentes de cette dégradation qu'ils provoquent, les pouvoirs publics ont tendance à instrumentaliser les déficits de certains des organismes sociaux pour condamner le système et le faire glisser vers une transformation radicale plus libérale et beaucoup moins protectrice de notre modèle.

Maintenir un socle minimum et une partie complémentaire

Face à ce danger, la CFE-CGC défend l'idée du maintien d'un socle minimum garanti à tous par la solidarité nationale et, dans sa partie complémentaire, elle promeut l'approche assurantielle mutualisée intergénérationnelle et intercatégorielle fondée sur des cotisations déployées grâce au paritarisme. Pour porter cette vision, le paritarisme doit être modernisé dans sa négociation et optimisé dans les modalités de gestion des organismes que les partenaires sociaux ont sous leurs responsabilités. Les discussions engagées en 2021 et la négociation sur ce sujet débutée dès le début de l'année 2022 témoignent de leur volonté, dans le périmètre qui ne dépend que d'eux, d'aller dans le sens d'une amélioration des dispositifs.

Toutefois, la meilleure volonté des partenaires sociaux ne suffira pas à restaurer une répartition équilibrée des rôles et des financements. Les pouvoirs publics doivent s'engager sur la voie d'un partage plus social, plus stable et beaucoup plus pérenne des champs d'action respectifs de l'État et des partenaires sociaux.

PRENDRE EN COMPTE LES PROPOSITIONS SUIVANTES DE LA CFE-CGC

Assurer la pérennité des ressources

Les sources de financement des organismes gérés paritarielement doivent provenir des cotisations assises sur les salaires. Que ces cotisations soient supportées par les salariés et/ou les employeurs. Dès lors que la cotisation est prélevée sur le salaire dans sa version super brute, le régime ou l'organisme ainsi alimenté doit être géré paritarielement.

Dans le même ordre d'idée, nous nous opposons aux tours de passe-passe opérés par les pouvoirs publics consistant à transformer une cotisation en prélèvement (CSG). Nous rappelons que les cotisations sont dédiées à une finalité prédéterminée avec une trajectoire fléchée vers un organisme garantissant contre un risque ou proposant des services. La pérennité du service offert aux salariés dépend de la pérennité du financement de l'organisme. Or si la cotisation est sûre, les prélèvements, qui ont une nature fiscale n'ont pas d'affectation prédéfinie et dépendent des choix politiques de l'exécutif et de ses priorités du moment.

Asseoir le champ de compétence du paritarisme

En cohérence avec la partie financement, nous considérons que l'ensemble des organismes sociaux dont l'existence est assise sur les cotisations salariales doivent être pilotés par les partenaires sociaux selon les règles du paritarisme de gestion « pur », c'est-à-dire dans des instances de gouvernance où seuls les représentants des organisations patronales et des organisations syndicales représentatives ont le droit de siéger. Par ailleurs, la redistribution des services ou des prestations garanties et gérées par les partenaires sociaux, financés par les salariés et les entreprises, doivent l'être à destination des seuls cotisants selon des règles définies par le paritarisme de négociation et mises en oeuvre par le paritarisme de gestion.

Créer un environnement sécurisé pour les organismes sociaux

Le paritarisme protège ou assure les salariés contre des risques liés à la vie professionnelle. Il le fait par la mutualisation intercatégorielle et interprofessionnelle. Il remplit de ce fait une mission d'intérêt collectif et participe de façon forte à la cohésion nationale. C'est la raison pour laquelle nous pensons que les activités des organismes sociaux doivent s'exercer dans un environnement non concurrentiel (retraite complémentaire) ou dans un cadre très réglementé (complémentaires santé) afin de mettre à l'abri les protections des salariés d'une gestion par les coûts. Financeurs et bénéficiaires, les salariés seraient sinon trop exposés aux risques d'une gestion visant essentiellement la rentabilité et dont ils font déjà suffisamment les frais par ailleurs.



OSER LA CONFIANCE DANS LE PARITARISME

par Alain CLAVEL-MORROT

Il y a bien des années que j'évoquais déjà dans ces mêmes lignes le besoin de re-crée la confiance dans le monde du travail.

C'est qu'il faut bien le reconnaître, ce sujet n'est que fort peu abordé par nos penseurs actuels... Est-ce à dire qu'elle n'est plus en odeur de sainteté aujourd'hui ?

Elle se perd nous dit-on ! Il nous faut donc la restaurer au plus vite. Alain PEYREFITTE ne disait-il pas que :

« Les sociétés de confiance sont des sociétés qui se développent alors que les sociétés de méfiance restent sous développées. »

Pour ce faire, le paritarisme dont on parle tant mais que l'on néglige bien trop est, me semble-t-il, un moyen efficace et démocratique de revenir à un vrai respect des valeurs républicaines qui ont eu trop tendance ces derniers temps à s'éloigner du juste équilibre indispensable entre donneurs d'ordres et exécutants !

Les salariés que nous sommes ne doivent plus être considérés comme une charge mais au contraire comme le seul réel moyen de développer et consolider les entreprises. Ils en sont partie prenante.

Dans un pays qui n'a jamais réellement favorisé le syndicalisme, qui s'est toujours opposé à une réelle reconnaissance de son existence, qui a (presque) toujours donné encore plus de moyens au patronat contre la représentation des salariés, il serait temps de s'interroger sur les procédés à mettre en œuvre pour aboutir enfin à une véritable parité dans les choix fait au sein des entreprises.

Les entrepreneurs de toutes sortes n'ont finalement que très peu souvent ouvert un dialogue franc et sincère avec leurs employés. Par le passé, les DP, CE, CHSCT, n'ont jamais été clairement acceptés par les hautes sphères du patronat. Aujourd'hui, les CSE et autres ersatz de débat et de négociations prorogent cet état de fait et ne font finalement qu'augmenter un peu plus la méfiance au sein du monde salarial.

Et pourtant, on se demande bien ce que seraient les entreprises sans salariés, sans exécutants, sans ces petites mains qui jour après jour font avancer la machine ?

Je me souviens encore de ce (très) grand patron qui, à



l'époque rêvait d'usines sans salariés... Son inaccessible étoile peut être ?

Mais il nous faut redescendre sur terre.

En méprisant toujours autant et en toisant toujours de haut les salariés, trop de nos dirigeants tentent au jour le jour de biaiser le vrai dialogue qui devrait être la règle au sein des instances représentatives des salariés.

Après avoir fait vider une partie du contenu du Code du Travail, et ayant de ce fait pu réduire considérablement les possibilités matérielles de débat entre les organisations syndicales salariales et les représentants patronaux, les directions d'entreprise jouent régulièrement au jeu du pot de terre contre le pot de fer... Le gagnant est connu par avance !

En mettant régulièrement à ses bottes les dirigeants politiques qui ne peuvent vivre sans leurs subsides ni leurs assentiments, le patronat mène un jeu pipé et n'ouvre la porte qu'à des pourparlers de façade.

Ainsi, le paritarisme des CE, DP, et autres CHSCT, trop égalitaire peut être, a été dernièrement aboli au profit d'une mise en place plus en adéquation avec les idées de nos mentors, à savoir, moins les salariés sont représentés et mieux les entreprises se portent !

Vous avez dit paritarisme ?

C'est que ces syndicats de salariés, véritables empêcheurs de tourner en rond, sont décidément insupportables. Les ordonnances de 2017 vont donc remettre les pendules à l'heure !

Pour ce faire, et afin de pouvoir respecter l'équité indispensable dans toute démocratie digne de ce nom, le patronat gardera toujours son pouvoir sur ses factotums que sont les services RH...

À ce sujet, je le reconnais volontiers, je n'ai que peu d'estime pour ces services qui gèrent plus facilement les emplois qu'ils ne cherchent à développer les réels potentiels au sein de leurs équipes. Agir comme des ressources et non en contrôleurs seraient, me semble-t-il, un bon moyen de restaurer cette confiance indispensable au bon fonctionnement de nos entreprises.

Mais ces services le peuvent-ils vraiment tant ils ont eux-mêmes peur pour leur existence étant aux ordres de directions toutes puissantes ne craignant (presque) rien au regard d'un Code du Travail à leur disposition ? La confiance ne peut pas être présente dans de telles circonstances (seulement 55% des salariés ont en réalité confiance dans leurs dirigeants-étude Malakoff Médéric). Le paritarisme fait tous les jours les frais de cet état de fait.

Pourtant, sortir du règne de la peur pour entrer dans celui de la confiance est certainement le plus court chemin pour arriver à la création d'un paritarisme constructif et sain, puisqu'équilibré.

C'est un secret pour personne, la peur est un sentiment violent qui fait plus souvent passer de la subordination à l'opposition. Comment dans cet état d'esprit construire la confiance et le vrai dialogue où chacun s'écoute et s'entend en s'exprimant toujours sans haine et sans crainte ?

En mettant tout simplement en place les bases d'un réel accord à même de recréer, de refonder, de restaurer ce qui n'aurait jamais dû disparaître à savoir l'esprit d'équité au sein du dialogue permanent qui doit exister dans toute société démocratique digne de ce nom.

Mais les entreprises ont dans leur majorité une vision négative de leurs salariés. Elles leur reprochent d'obtenir que peu de résultat. (Beaucoup parlent plus durement qu'elles n'agissent, mais ces reproches intimident néanmoins le personnel). Elles réclament une prise de risque, mais elle sanctionnent les moindres échecs. Elles veulent de l'innovation, mais elles tuent l'esprit de battant. Au nom du rationalisme, elles mettent au point des systèmes qui semblent être faits pour détruire l'image des employés à leurs propres yeux. Elles ne le font pas toujours exprès, elles s'en défendent, mais le résultat est là.

Les systèmes de contrôle semblent être fondés sur l'hypothèse que la majorité des travailleurs est constituée de cossards toujours prêts à mentir, à tricher, à voler et à rouler l'entreprise. Cela ne peut que démoraliser la très grande partie des personnels qui se conduit de manière adulte et responsable.

La confiance n'est plus là !

On imagine mal dans un tel contexte pouvoir susciter facilement la confiance.

Pourtant, **la CFE-CGC veut répondre et agir sur cette problématique** même si ce chantier est colossal. Apporter la preuve que cela est possible, voilà notre feuille de route pour les années à venir. Nous croyons fermement pouvoir y arriver par le biais d'un paritarisme fort, adapté et mis en place par des hommes et des femmes décidés à se respecter réellement dans un esprit constructif.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont mené depuis janvier 2022 des discussions autour de trois grands thèmes :

- La définition de règles propres à la négociation sur le plan national interprofessionnel
- L'affirmation d'une vision juste entre démocratie politique et démocratie sociale
- La révision de l'accord de 2012 sur les principes de gestion paritaire dans les organismes comme l'Unedic, l'Apec, etc.

Après bien des vicissitudes, de nombreuses propositions ont été formulées par les organisations syndicales et patronales pour aboutir à un projet d'accord esquissant un début de méthode pour toutes les négociations interprofessionnelles. (Projet soumis très prochainement à signature). Son titre : 'Pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation'. La CFE-CGC y est favorable.

Nous développons par ailleurs le détail des axes qui doivent relancer ce paritarisme dans notre pays. Ce nouveau départ ne peut être que bénéfique au monde du travail dans son ensemble. Il ne peut que redonner aux syndicats des outils et des moyens pour définir et faire fonctionner le modèle social que nous souhaitons tous pour notre pays. Notre monde bouge, change, se modifie. Il est hors de question que le personnel d'encadrement soit absent de cette métamorphose et doit l'accompagner au plus près des processus à mettre en place !

Le début du dernier quinquennat a montré que l'exécutif ne voulait pas ou très peu tenir compte de nos avis. Cela s'est traduit par des interventions croissantes de l'État dans la gestion paritaire d'organismes sociaux, en écartant les corps intermédiaires du débat social. Le relationnel entre le monde politique et le monde social s'en est ressenti et s'est fortement dégradé.

De ce fait, ce nouvel accord sera le bienvenu. Restaurer la confiance en refondant le paritarisme, quel beau challenge !

L'Union Départementale o6 a perdu un de ses plus actifs militants

Notre collègue et ami, le Dr. Jean-Marc Longueville nous a quitté début mai.

Aussi discret dans la vie qu'efficace et pointilleux sur le plan professionnel et syndical, Jean Marc, médecin du travail pendant plus de 36 ans, aura marqué de son empreinte la vie de notre Union Départementale et de notre Confédération.

Membre de la Commission Santé et Sécurité du Travail au sein de l'AFNOR, il y avait réalisé un travail remarquable au point de fédérer de manière quasi systématique les avis des autres confédérations. Il fut par ailleurs en pointe dans le débat concernant les systèmes de management de la santé au travail.

Membre du Conseil d'orientation des conditions de travail, il était reconnu pour ces positions sur les pathologies professionnelles.

Délégué syndical de l'AMETRA o6, il a créé avec le Dr. Bernard Salengro et Madame Claire Roure, enseignante de médecine du travail, l'association AMTA (Association Médecine du Travail Azuréen).

C'est dire l'implication de Jean-Marc sur tous les sujets qui touchaient à la santé au travail.

Comme médecin il était bien entendu au contact de la douleur et de la maladie ; comme médecin du travail, il a pu durant toute sa carrière lancer de nombreuses passerelles entre la pathologie générale et celle provoquée par les conditions dans lesquelles les salariés étaient quelquefois obligés d'évoluer afin de pouvoir vivre du mieux possible. L'articulation santé publique/santé au travail était pour lui le fer de lance de son action.

Son esprit d'analyse, sa justesse de vue, et son sens de la synthèse l'ont souvent amené à agir à contrecourant des idées reçues, déboussolant de ce fait les tenants d'une médecine du travail aux ordres d'un certain patronat et non au service du travail et des travailleurs.

Son action restera comme un exemple d'engagement professionnel et syndical.

C'est avec une immense tristesse que l'Union Départementale CFE-CGC des Alpes-Maritimes présente ses plus sincères condoléances à sa famille et à ses proches.



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

FORMATIONS / RÉUNIONS PRÉVUES AU COURS DES PROCHAINS MOIS À NICE

L'UD des Alpes-Maritimes va organiser courant du 2e semestre 2022 :

- ✓ un stage «**Ouverture sur le Syndicalisme**»
- ✓ un stage de formation «**CSE**»
- ✓ 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



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.

JOURNEE DE CONVIVIALITE ET DE RENCONTRES

L'UNIR Régionale souhaite organiser une journée d'informations et d'échanges pour les retraités du 06 dans le courant du mois de septembre 2022 au cœur des Alpes-Maritimes ou du Var.

Si vous pensez être intéressé(e) par cette journée de détente et de convivialité entre les anciens militants du département, merci de le faire savoir rapidement à :

Mireille STURIANO – stumi13@outlook.fr

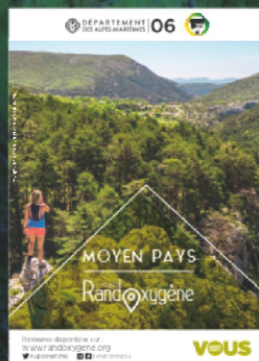


DÉPARTEMENT DES ALPES-MARITIMES | 06



PARTEZ À LA DÉCOUVERTE
DU DÉPARTEMENT GRÂCE À NOS

GUIDES
Randoxygène



Consultez sur :
www.randoxygene.org

#AlpesMaritimes DEPARTEMENT06

DES RANDONNÉES POUR
AVANT TOUT!
VOUS
PAR LE DÉPARTEMENT
DES ALPES-MARITIMES