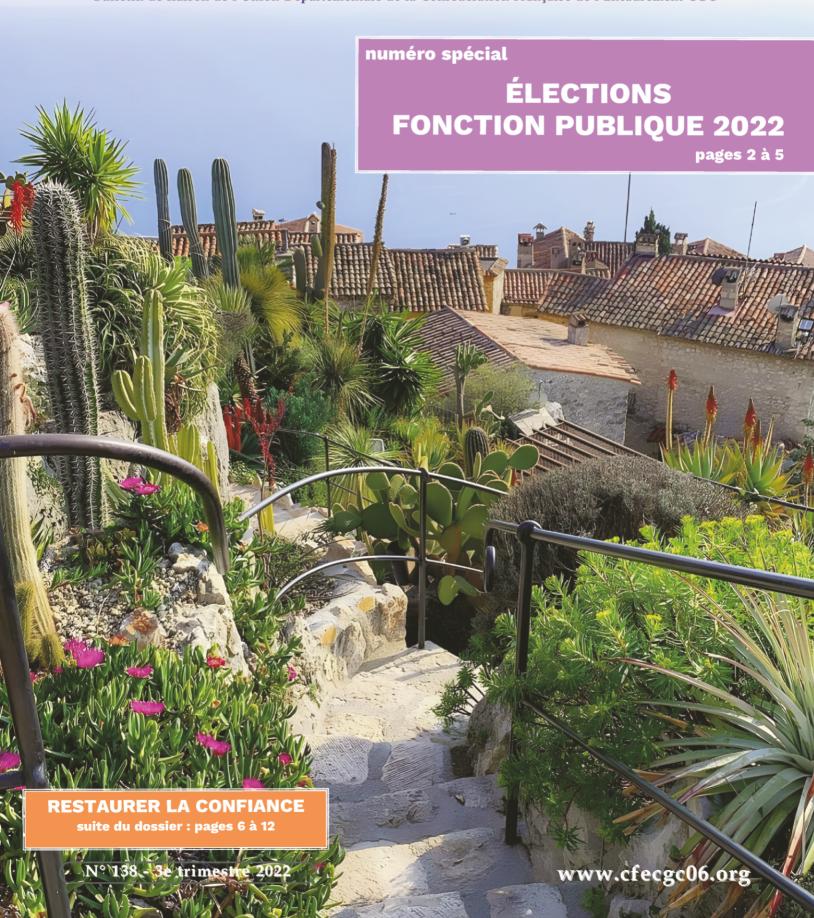
PRÉSENCE CFE-CGC 06

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



Editorial

par Laurent Laubry

⇒ page 1

SOMMAIRE

n° 138 Septembre 2022

Elections Fonctions Publiques 2022

La force CFE-CGC

page 2 à 5

Restaurer la confiance - partie 2

- dans la protection sociale
- dans la représentation des intérêts et la démocratie sociale
- dans l'Europe et le multilatéralisme
 - pages 6 à 12

photo de couverture : Eze - jardin botanique

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

Le Calme de l'été avant une rentrée mouvementée...?!?

Juillet/Août, période traditionnellement propice au repos et à la détente, aura cette année été marquée par une chaleur accablante sur une grande partie du territoire national pendant de longues semaines, et des incendies à répétition.

Précédemment, des échéances importantes se sont déroulées au printemps dernier : Election présidentielle puis élections législatives. Les résultats, connus de toutes et tous, ont quelque peu rebattu « la donne politique ».

L'Assemblée Nationale a radicalement changé de visage, ce qui a pu déjà occasionner quelques débats houleux et tendus au sein de l'hémicycle. Les partis politiques traditionnels ont continué à voler en éclats. A eux de se demander pourquoi...

Ce nouveau paysage politique influera forcément sur ce qui se passera dans le cadre de la rentrée sociale, le Président de la République et son gouvernement n'ayant plus les coudées franches comme auparavant.

Loin de moi l'idée de faire ici de la politique politicienne, mais simplement le constat de ce qui s'est passé dans les urnes.

Dès lors, les grandes réformes annoncées auront-elles lieu ? Si oui, sous quelle forme ? Les partenaires sociaux que nous sommes trouveront-ils une écoute plus importante auprès de la nouvelle Assemblée ?

Beaucoup de questions restent en suspens, sans réponse à l'heure où j'écris ces lignes...

Dès lors, notre rôle, en tant qu'organisation syndicale représentative, constructive et incontournable, est de faire tout ce qui est en notre pouvoir pour que les ingénieurs, les cadres, les agents de maîtrise et les techniciens, les fonctionnaires des trois fonctions publiques, ne soient pas, au final, les grands perdants de ces changements.

D'autre part, les élections professionnelles se dérouleront dans les 3 versants de la Fonction Publique en décembre prochain. Plus de 5,5 millions de fonctionnaires, répartis dans la fonction publique d'Etat, Hospitalière et Territoriale, seront appelés à voter, comme tous les 4 ans. Chacune et Chacun a dans son cercle familial, ou son cercle d'amis, au moins un fonctionnaire.

Alors, tous ensemble, Votons et faisons Voter CFE-CGC! Il en va de notre avenir, aussi bien dans le public que dans le privé. Car il n'est pas impossible qu'un jour, l'Etat agglomère les résultats des élections du Public avec ceux du Privé, et la représentativité syndicale sera alors profondément modifiée.

La CFE-CGC sera là pour jouer pleinement son rôle. Nous vous le devons. Nous le ferons.



« Alors, tous ensemble, Votons et faisons Voter CFE-CGC!

> Il en va de notre avenir.»



Elections Fonction Publique 2022

Chers Collègues,

Le 8 décembre 2022, date des prochaines élections professionnelles dans la Fonction Publique, approche à grands pas. Un peu plus de 5,5 millions d'agents, toutes catégories, tous statuts, seront appelés à voter. Fonctionnaires, contractuels, exerçant dans les trois versants de la Fonction Publique et établissements publics éliront leurs représentants pour les 4 années à venir.

Les enjeux de ce scrutin sont multiples : faire voter pour les syndicats affiliés à la fédération des services publics CFE-CGC, et augmenter notre nombre de voix afin d'améliorer notre représentativité. Le grand défi à vaincre reste l'absention.

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

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



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

Section de la Ville de Nice et de la Métropole Nice Côte d'Azur

Le 8 décembre 2022, se dérouleront les élections professionnelles de la Fonction Publique. La section de la Ville de Nice et de la Métropole Nice Côte d'Azur présentera sur ces deux collectivités des listes en partenariat avec la C.F.T.C. aux Comités Sociaux Territoriaux (CST) aux CAP A, B et C.

Pour le prochain mandat, le CST remplace le Comité Technique. Le C.H.S.T devient la commission spéciale en Hygiène et Sécurité, émanation directe du comité.

Présents dans ces instances depuis 2014, nous avons la volonté de faire perdurer cet engagement, car nous sommes convaincus que la confiance accordée par nos électeurs peut se transformer avec force et ténacité en avancées non négligeables.

Au niveau individuel, nous accompagnons au quotidien des collègues en difficultés, nous les aidons à faire le point sur leur situation, à les écouter, les orienter, les soutenir, les accompagner. Suite aux évènements subis ces dernières années, le premier accompagnement de nos adhérents réside dans l'aide que nous leur apportons pour sortir de l'isolement, ne pas se dévaloriser et recentrer la gestion de leurs émotions sur les questions de fond lors de contextes de travail difficiles.

Au niveau collectif, nous nous battons pour une plus grande transparence, gage d'équité dans nos organisations : homogénéité des organigrammes, présentations en CST des effectifs et des enjeux, évolution du RIFSEEP, des Lignes Directrices de Gestion et de la GATT.

Par ailleurs, nous restons en alerte sur tous les grands projets politiques qui ne manquent pas d'impacter la vie quotidienne des services et donc la Qualité de Vie au Travail des agents. Notre syndicat possède aujourd'hui une expertise reconnue sur les réformes de la Fonction Publique Territoriale.

Nous aurons besoin de toutes vos énergies en ce 8 décembre 2022 !

VOTEZ ET FAITES VOTER SNT CFE-CGC



La fonction publique territoriale, deuxième employeur public

Avec près de deux millions d'agents, la fonction publique territoriale rassemble les emplois des collectivités et de leurs établissements publics. État des lieux et analyse des enjeux pour la CFE-CGC.

Plus d'un tiers. C'est la part des agents territoriaux au sein de la fonction publique prise dans son ensemble. Sur les 5,61 millions d'hommes et de femmes employés dans un service public, au 31 décembre 2019, ils étaient 1,93 million. La fonction publique d'État, elle, rassemblait 2,491 millions de professionnels et la fonction publique hospitalière 1,184 million. Huit agents territoriaux sur dix (79 % précisément) sont fonctionnaires, les autres exercent en tant que contractuels. Avec 1,7 million de personnes à temps plein, cela représente la presque totalité des modalités de l'organisation du travail.

46 000 EMPLOYEURS TRÈS DIVERS

Les employeurs sont extrêmement nombreux et répartis sur l'ensemble du territoire. Ce sont les collectivités territoriales (communes, départements, régions...) et les établissements publics à caractère administratif qui leur sont attachés, à l'image des centres communaux d'action sociale. Les établissements publics comme les offices de HLM, les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) non militaires ou les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) comptent aussi parmi les recruteurs.

Autrement dit, le déploiement de la fonction publique territoriale résulte des nouvelles compétences des acteurs locaux et traduit, sur le terrain, le principe de libre-administration de ces collectivités. Existent aussi certains établissements publics dédiés à ces fonctionnaires comme le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) en charge, notamment, de la formation des agents.

UN CADRE LÉGISLATIF QUARANTENAIRE

Depuis les années 1980, dans le contexte des lois de décentralisation, divers textes législatifs encadrent l'exercice de ces missions. C'est la loi du 26 janvier 1984 qui crée et fixe les dispositions statutaires. Un statut national, mais la gestion est confiée aux collectivités et établissements qui les emploient. À l'image de leurs collègues des autres corps de la fonction publique, les agents territoriaux sont aussi régis par le titre premier du statut général des fonctionnaires, en date du 13 juillet 1983. Quatre ans plus tard, jour pour jour, le pouvoir des élus sur le recrutement et la gestion de carrière de ces personnes s'est vu renforcé.

Récemment, la loi du 20 avril 2016 sur la déontologie et les droits et obligations des fonctionnaires a rappelé des principes de dignité, d'impartialité, de neutralité, d'intégrité ou de respect de la laïcité. Le texte met aussi en place un dispositif de prévention des conflits d'intérêt. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a ensuite élargi les possibilités de reclassement des agents dépourvus d'emploi. Une disposition utile car, si comme pour les autres corps de la fonction publique, les recrutements s'opèrent sur concours, en réussir un ne garantit pas de trouver un poste.

DERRIÈRE LES RÉMUNÉRATIONS MOYENNES, DES INÉGALITÉS

Une grille indiciaire territoriale fixe les rémunérations brutes. Peuvent s'y ajouter des primes et des indemnités comme le supplément familial de traitement. Selon l'Insee, en 2019, le montant mensuel net moyen s'établissait à 1993 euros. Mais ce chiffre médian cache d'importants écarts. D'abord entre les types d'employeurs. Dans les communes, la rémunération y était inférieure, avec 1887 euros. Dans les régions, la moyenne s'établissait à 2154 euros tandis que les départements, plus rémunérateurs, offraient des traitements moyens de 2206 euros. Autre inégalité : les femmes gagnaient 8,9 % de moins que les hommes. Un écart particulièrement criant pour les catégories A (20,3 %).

DE NOMBREUSES FILIÈRES, UNE GRANDE DIVERSITÉ DE MÉTIERS

Près de la moitié des agents exerce dans une filière technique (46 %), devant la filière administrative (23 % des postes). Puis viennent la culture, le sport et l'animation (11 %), le social (9 %) et le médico-social (5 %). Bien entendu, derrière cette grande variété de familles, se nichent une tout aussi importante diversité de fonctions. Des secrétaires de mairie aux animateurs en passant par les bibliothécaires, les éducateurs de jeunes enfants ou les directeurs généraux des services, la fonction publique territoriale offre des opportunités de carrière non négligeables.

Établissement public paritaire, le Centre national de la fonction publique territoriale peut s'avérer très utile pour se retrouver dans ce dédale. Car outre les formations, il fournit des informations utiles et des mises à jour sur les perspectives de carrière ou les concours. Il dispose de fiches métier, d'un répertoire des professions et vient de se doter d'un nouveau plan stratégique 2022-2027 au service des collectivités territoriales et de leurs agents.

LE REGARD DE SIMON-PIERRE POLICCIARDI, SECRÉTAIRE NATIONAL CFE-CGC DU SECTEUR PÔLE PUBLIC

« En tant que confédération, nous avons une analyse globale. Ce qui vaut pour la fonction publique territoriale vaut pour celles d'État et l'hospitalière. D'abord, cela fait 12 ans qu'il n'y a pas eu de négociation annuelle obligatoire. L'employeur public fait là quelque chose qui serait impossible dans le privé. C'est un manque total de considération pour son personnel. Cela se vérifie aussi en matière de formation. L'initiale part à vau-l'eau, et la continue manque de moyens et des adaptations nécessaires. Tout a évolué dans la fonction publique, sauf la formation, ou alors à la marge! On forme comme on le faisait il y a 40 ans. Il est urgent d'adapter les enseignements aux nouveaux défis du service public. »

« Nos dirigeants continuent en effet de trop raisonner en termes de coûts et non d'investissements, de qualité de service rendu aux usagers, de valeur ajoutée de la relation humaine. Résultat : certains services publics font des choses formidables mais c'est trop peu harmonisé et cela engendre des inégalités territoriales. Or, la qualité de service devrait être identique où que se situe l'administration à laquelle on s'adresse. »

« La CFE-CGC subit un retard en matière d'implantation dans le secteur public. Notre devons améliorer notre maillage avec nos syndicats affiliés. Une fois élus, nous proposons une approche nouvelle avec un constat, une analyse puis des propositions. Cette méthode issue du secteur privé peut tout à fait être entendue par les agents. D'autant que nous voulons œuvrer en faveur de réelles évolutions de carrière. C'est notre porte d'entrée. »



Secrétariat : 09 50 88 61 54 ou 07 71 78 84 52 www.actionetdemocratie.com

ACTION et DÉMOCRATIE CFE-CGC

Syndicat de l'Éducation et des services publics, nous sommes un syndicat autonome et indépendant, représenté au Conseil supérieur de l'éducation CSE, au Conseil Commun de la Fonction Publique CCFP, au Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat CSFP (recours disciplinaire sur les réformes), au CIAS Comité Interministériel d'Action Sociale

Nous sommes des cadres et devons être défendus en tant que tels, nous représentons : Enseignement général -Enseignement Technique et Professionnel - Premier degré -Second degré - Cpge - Enseignement supérieur - Recherche médicale - Cned - Canope - Psy EN - Administratifs - Social et Santé

Nous sommes en phase avec nos statuts qui reposent sur la défense des intérêts matériels et moraux de tous les personnels relevant de notre champ de syndicalisation, la défense de l'intérêt général autant que celui qui est propre à chaque corps qui est spécifiquement défendu par des structures dédiées en interne.

Action et démocratie a prouvé, après 12 années d'expérience, qu'avec une expression authentique et des actions réfléchies, il était possible de faire bouger des lignes.

L'Éducation Nationale est à la dérive ! Action & Démocratie CFE-CGC ne pratiquant pas la langue de bois, notamment au Conseil Supérieur de l'Éducation.

L'école publique que nous aimons peut bien sûr encore être sauvée. Il suffirait pour cela de laisser en paix des enseignants, fonctionnaires d'État aux compétences disciplinaires solides, les rémunérer dignement, les respecter, qu'ils soient soutenus par la chaîne hiérarchique, qu'ils soient maîtres de leurs classes dans lesquelles les effectifs auront été limités à 20 élèves. C'est simple, c'est faisable, c'est efficace.

C'est pourquoi, les prochaines élections professionnelles de décembre 2022 s'annoncent décisives, elles seront l'occasion de redonner du sens à l'action syndicale aujourd'hui largement dévoyée!

Pour que les idées que nous partageons avec la grande majorité des personnels puissent être portées et s'imposer dans les plus hautes sphères de l'Éducation nationale, Action et Démocratie CFE-CGC doit devenir un syndicat représentatif.

Il faut se donner les moyens de ranimer l'espoir grâce à un syndicalisme efficace.

C'est en votant que vous prendrez vos responsabilités pour peser sur l'avenir de notre institution.



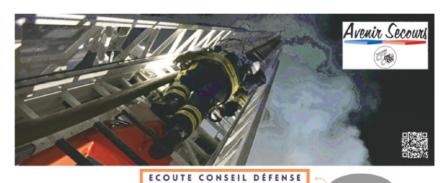
Le Service départemental d'incendie et de Secours des Alpes Maritimes (SDIS 06), établissement public autonome doté de son assemblée délibérante, est connu sous le terme générique de « Pompiers du 06 » ce sont :

- 1.240 Sapeurs-Pompiers professionnels
- 356 Personnels Administratif et Technique
- 3.170 Sapeurs-Pompiers volontaires

Tous sont chargés au quotidien, tant dans des actions directes que de soutien de la prévention, de la protection et de la lutte contre les incendies, mais ils œuvrent aussi pour la protection des personnes, des animaux, des biens et de l'environnement.

Si les Sapeurs-Pompiers Volontaires disposent de leur propre organe consultatif, Les Sapeurs-Pompiers professionnels et les Personnels Administratifs et Techniques, fonctionnaires territoriaux, voteront en décembre par voie électronique pour leur CST, CAP et CCP.

Depuis plus de 50 ans, Avenir Secours porte fièrement les valeurs de la CFE-CGC au sein du SDIS 06 et poursuivra son action grâce au soutien que lui apporteront les électeurs qui pensent que construire surpasse détruire.



VOTONS

#AVENIRSECOURS2022 **ENSEMBLE** POUR NOTRE AVENIR







QUI SOMMES-NOUS?

UN JEUNE SYNDICAT DYNAMIQUE AUX CÔTÉS DES PERSONNELS DU MINISTERE DE LA JUSTICE

Notre syndicat est implanté au sein du Ministère de la Justice depuis 2010. Conformément à ses statuts, il a vocation à procéder à l'étude et à la défense des droits et des intérêts matériels et moraux des personnels des services judiciaires, sur le territoire national et de resserrer les liens qui unissent tous ces fonctionnaires.

UN SYNDICAT FORT D'UN ANCRAGE NATIONAL

Notre syndicat est affilié à la Fédération CFE-CGC des services publics, qui assure sa représentation dans les instances nationales telles que le conseil commun de la Fonction publique et le conseil supérieur de la Fonction publique d'Etat.

Avec un siège obtenu à la CAP des directeurs des services de greffe, notre syndicat a siégé depuis sa création et jusqu'en 2018 dans cette commission, avec pour objectif principal de faire valoir les intérêts de nos collègues dans le cadre de la mobilité mais aussi lors des recours contre les évaluations.

QUELLES SONT NOS REVENDICATIONS?

DEFENSE DU STATUT ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La revalorisation des compétences des personnels des services judiciaires

L'amélioration des conditions de travail et la lutte contre les risques psychosociaux

La défense de nos statuts et la lutte contre le recrutement massif de contractuels

La refonte de nos perspectives de carrière

La lutte contre les discriminations

AMELIORATION DES REMUNERATIONS

La refonte des grilles indiciaires

La redéfinition des NBI pour inclure de nouvelles catégories de personnels

La rémunération plus juste des heures supplémentaires et des astreintes

La modification du socle de l'IFSE

QUELLES SONT NOS VALEURS?

Le respect des droits et de la dignité de la personne humaine

La promotion de la démocratie et du dialogue social

L'égalité et la solidarité

L'indépendance

OUELOUES MEMBRES DU BUREAU

Elise COMPANY, DSGJ Secrétaire générale

Alban COTTRAY, DSGJ Secrétaire général adjoint

Livia SEYMOUR, greffière Trésorière

RESTAURER

RESTAURER LA CONFIANCE DANS LA PROTECTION SOCIALE

RECENTRER LE MODÈLE SUR LES BESOINS DE L'INDIVIDU TOUT AU LONG DE LA VIE ET POUR TOUS LES ALÉAS

Concilier les temps de vie professionnels et personnels

Renforcer et développer le soutien du proche aidant

Dans une société vieillissante, de plus en plus de salariés sont amenés à endosser le rôle d'aidant. Compte tenu de cette réalité, il incombe aux pouvoirs publics de renforcer ce statut afin de permettre aux salariés concernés de mener une vie équilibrée en dépit de la charge supplémentaire liée à cette situation.

C'est pourquoi la CFE-CGC porte la nécessité d'une amélioration du congé proche aidant à travers une augmentation à la fois de sa durée, et du montant de son indemnisation.

<u>Impliquer davantage les pères en adaptant le congé</u> parental et le congé paternité

Afin de favoriser une meilleure répartition des tâches et d'optimiser la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, les règles du congé parental et de paternité doivent être revisitées :

- réduction de la durée indemnisée du congé parental d'éducation à un an et amélioration de l'indemnisation en la portant à 80 % du salaire et dans la limite du plafond de la Sécurité sociale de l'année en cours;
- augmentation de la durée obligatoire du congé paternité et réduction à 4 mois après la naissance de la période de prise de ce congé.

Indiviualiser l'allocation adulte handicapé (AAH)

Le droit à l'AAH est subordonné à un plafond de ressources. Or, ces ressources sont prises en compte non seulement sur la base du revenu personnel de l'allocataire, mais aussi de la personne avec laquelle il vit en couple (peu importe son statut).

Pourtant et comme évoqué lors des débats récents, soutenir l'individualisation, c'est soutenir l'autonomie des personnes handicapées par la dissociation de leur situation conjugale et leur situation de handicap.

À ce titre, la CFE-CGC soutient la proposition d'individualiser l'AAH.

Permettre de bien vieillir en bonne santé

Agir en prévention

La CFE-CGC milite pour que la politique de prévention, indispensable pour faire face au vieillissement de la population, constitue une priorité et qu'en ce sens, l'État alloue les moyens nécessaires à sa prise en charge, en confie le pilotage à l'Assurance maladie, et veille à la coordination des acteurs et des dispositifs pour une véritable synergie autour de cet enjeu fondamental.

Par ailleurs, l'organisation du travail et notamment le rythme et la charge de travail ont des conséquences - exacerbées par la pandémie - sur la santé physique et psychique des salariés et, in fine, sur l'usure professionnelle.

La CFE-CGC milite pour que l'évaluation et la régulation de la charge de travail soient impérativement abordées lors des négociations sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Développer une meilleure transition emploi-retraite en adéquation avec les besoins des seniors

Avant d'entamer les démarches nécessaires auprès de la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse) pour bénéficier de la retraite progressive, le salarié doit exercer son activité à temps partiel. Or, cela suppose que ce temps partiel (ou temps réduit) soit autorisé par l'employeur.

Aussi, la CFE-CGC milite pour l'instauration de dispositions ne permettant pas à l'employeur de s'opposer à un passage à temps partiel (ou temps réduit) dans le cadre d'une demande de retraite progressive tant que l'assuré n'a pas atteint la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Améliorer certains mécanismes de retraite pour être au plus près de la réalité des parcours

Les études supérieures constituent un investissement qui permet d'accroître les gains de productivité et ainsi d'augmenter la création de richesses. Elles ont cependant pour corollaire une entrée plus tardive sur le marché du travail. Il apparaît donc légitime d'en tenir compte lors du calcul des droits à la retraite.

C'est pourquoi la CFE-CGC estime qu'il faut porter la possibilité de rachat de trimestres retraite à coût réduit à 8 trimestres (à la place des 4 actuels) sur une période de 15 ans suivant l'entrée dans la vie active, en précisant que les périodes de chômage éventuelles doivent être décomptées de ce délai.

Réduire le coût de la complémentaire santé des retraités par un crédit d'impôt

LA CONFIANCE

partie 2

L'impact du passage à la retraite est non négligeable sur l'accession à une couverture complémentaire santé. Les jeunes retraités sortent d'un contrat collectif cofinancé par l'employeur et doivent souscrire à une couverture individuelle au tarif élevé, étant considérés comme une population à risque par les assureurs.

Afin de permettre aux retraités de pouvoir continuer à accéder à une complémentaire santé, la CFE-CGC demande que le retraité puisse bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 50 % du coût de sa complémentaire santé.

Apporter une réponse adaptée à la perte d'autonomie

Les moyens donnés pour couvrir ce nouveau risque social ne sont pas à la hauteur du défi à relever. À ce titre, la CFE-CGC alerte à la fois sur le besoin de donner les moyens nécessaires à l'amélioration de l'offre d'accueil et d'accompagnement des personnes âgées dans les établissements, mais aussi sur la nécessité de repenser le secteur de l'aide à domicile qui doit être soutenu et professionnalisé. Afin d'assurer l'attractivité de ces métiers, il devient indispensable de revaloriser les salaires, refondre les grilles de progression salariales, mais aussi d'améliorer les conditions de travail et les perspectives de carrières.

ADAPTER LA PROTECTION SOCIALE À L'ÉVOLUTION DES RISQUES SOCIAUX

Agir en prévention des risques psychosociaux par la publication d'un indicateur QVCT des entreprises

L'augmentation de la sinistralité liée à l'organisation du travail est révélatrice de l'absence de prévention suffisante des risques psychosociaux dans les entreprises. En 2020, 1 441 maladies professionnelles psychiques ont été reconnues, soit quasiment 3 fois plus qu'en 2016.

La CFE-CGC milite pour la création et la publication d'un indicateur QVCT. Il permettrait une meilleure visibilité des risques psychosociaux dans les entreprises, et inciterait ces dernières à agir pour de meilleures conditions de travail.

Rendre obligatoire la prévoyance lourde (décès, incapacité, invalidité)

Après la généralisation de la complémentaire santé et la mise en place du dispositif « 100 % santé », rendre obligatoire une couverture prévoyance lourde pour tous reste le dernier pas à franchir pour la protection sociale. Les prestations allouées par la Sécurité sociale en cas d'incapacité, d'invalidité ou de décès sont en effet insuffisantes pour pallier la chute de niveau de vie.

Pour améliorer la couverture des Français, il revient à l'État

d'instaurer une obligation de négocier au niveau de la branche et de prévoir une obligation de financement à la charge des employeurs à défaut d'accord.

Créer un fonds dédié à l'indemnisation des victimes lors d'une épidémie

Considérant les coûts et préjudices importants supportés par une partie de la population en cas d'épidémie, et au regard de la responsabilité de l'État dans l'absence d'anticipation des stocks de matériel ou de procédures hospitalières spécifiques lors de la pandémie de Covid-19, un système d'indemnisation exceptionnel doit être mis en place.

La CFE-CGC demande la création d'un fonds dédié à l'indemnisation des victimes d'épidémie, ainsi que de leurs ayants droit en cas de décès, financé par l'État.

STRUCTURER LES DISPOSITIFS DE FAÇON LISIBLE ET ACCESSIBLE EN FONCTION DES BESOINS

Gagner en efficience pour une protection sociale de qualité

Assurer les besoins en santé de tous

Afin de garantir la bonne orientation des patients vers le soin adapté compte tenu de leur besoin, il convient de définir les parcours de soins pertinents selon les situations.

La CFE-CGC demande que des personnels soient spécifiquement en charge d'accompagner les patients tout au long de ce parcours.

La continuité et la qualité des soins pour les patients repose également sur la bonne coopération des professionnels. Il est primordial de favoriser la collaboration entre l'ensemble des acteurs, du monde médical, médico-social et social, qu'ils relèvent du public comme du privé.

Lutter contre les déserts médicaux

Pour la CFE-CGC, la lutte contre les déserts médicaux implique de repenser les attributions des structures au regard de leur situation géographique et des besoins identifiés : structures de proximité nombreuses dédiées à certaines activités dont l'exercice en ambulatoire ; grandes structures équipées pour les soins lourds et complexes.

Dans les territoires plus éloignés de l'offre de santé, les outils numériques peuvent être mis à profit pour répondre en partie aux besoins de la population. L'État doit garantir à l'ensemble des déserts médicaux identifiés l'accès à la téléconsultation. En dehors de cet usage palliatif, il convient de travailler à l'identification des soins pour lesquels cet outil est ou non pertinent.

Rendre efficiente l'articulation entre l'assurance maladie obligatoire et l'assurance maladie complémentaire

Pour la CFE-CGC, il convient de ne pas bouleverser le système en place au risque de le fragiliser davantage. Elle prône donc des adaptations nécessaires de ce système inédit à deux étages en vue d'apporter la réponse attendue par les assurés.

L'assurance maladie obligatoire doit couvrir, de manière universelle, un socle de base répondant aux besoins communs à toute la population.

L'assurance maladie complémentaire ne doit pas uniquement pallier les carences de la Sécurité sociale mais couvrir le « vrai » soin complémentaire. Nous appelons à la création d'un organisme de régulation indépendant regroupant l'ensemble des acteurs afin de mieux les coordonner.

<u>Encadrer les missions des services de prévention et de santé</u> au travail

Pour un système efficient qui fasse de la santé au travail des salariés un véritable enjeu, il est primordial de centrer l'activité des services de prévention et de santé au travail sur la santé au travail, et non sur la santé publique. Ce n'est pourtant pas le tournant pris par la loi sur la santé au travail du 2 août 2021 qui prévoit que ces services « participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont (...) des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive ».

Améliorer l'accessibiité numérique

Rendre accessible le numérique aux personnes vulnérables

L'accessibilité numérique est un enjeu majeur des politiques d'accès à l'information et aux droits sociaux. Pour pallier en partie les difficultés rencontrées par les personnes vulnérables face à la généralisation du numérique, en particulier les personnes âgées et les personnes en situation de handicap, la CFE-CGC demande concrètement que les plus modestes et les publics les plus éloignés du numérique puissent bénéficier, à prix réduit, d'une assistance. Cette assistance consisterait, à travers une mesure nationale et un financement public, à aider ces populations pour par exemple, faire installer la fibre à moindre coût.

Rendre obligatoire le tiers payant pour les prestations du panier de soin de base dit «100 % santé»

Le tiers payant intégral permet aux assurés de ne plus faire l'avance des frais, ce qui est déterminant pour les soins et équipements coûteux qui font souvent l'objet de refus de soins pour raison financière. Pourtant, il n'est pas encore systématiquement utilisé, même sur le panier 100 % santé.

La CFE-CGC demande qu'il soit désormais rendu obligatoire sur ces prestations. Pour pallier certaines difficultés que pourraient rencontrer les professionnels de santé, la CFE-CGC est favorable à la mise à disposition par les organismes complémentaires de services numériques facilitant le tiers payant.



CONFORTER UNE PROTECTION SOCIALE VIABLE
À LONG TERME

Une protection sociale soutenable

Réaffirmer les principes fondateurs de la protection sociale

La CFE-CGC souhaite voir confortés les principes fondateurs de notre système de protection sociale, gages de sa pérennité. À commencer par le principe de solidarité caractéristique de la Sécurité sociale pour laquelle « chacun contribue selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ». Aussi, pour garantir l'adhésion de tous au système, les couvertures universelles doivent rester financées par l'impôt, tandis que les revenus de remplacement doivent reposer sur les cotisations sociales

Maintenir le principe de compensation des allègements de cotisations sociales

La CFE-CGC n'est pas favorable aux exonérations de cotisations sociales. Lorsqu'elles existent, elles doivent être intégralement compensées par des recettes pérennes afin de garantir l'équilibre financier de la Sécurité sociale et des régimes de retraites complémentaires.

Privilégier un pilotage à long terme

La CFE-CGC estime pertinent de piloter la Sécurité sociale de manière pluriannuelle. Elle est donc opposée à la mise en place d'une « règle d'or » qui conduit à appliquer juridiquement une règle comptable, qui n'a aucun sens économiquement et socialement, et prive l'État d'une partie de sa capacité à agir en cas de récession économique. Les politiques conduites doivent viser l'équilibre à long terme des comptes de la protection sociale dans le cadre d'un dialogue social renforcé dans lequel les partenaires sociaux doivent conserver toute leur place.

Des couvertures pensées dans la durée

Relancer notre politique familiale en réaffirmant son universalité

La CFE-CGC regrette amèrement que la politique familiale française s'éloigne de plus en plus de ses principes fondamentaux sur lesquels elle s'est bâtie, et notamment sur celui de la redistribution horizontale qui contribue à la compensation des charges familiales.

Face à la détérioration de la situation démographique qui menace notre modèle social fondé sur la redistribution et la solidarité entre les générations, il devient de plus en plus urgent de redéfinir les contours d'une politique familiale plus ambitieuse.

Pour la CFE-CGC, cela nécessite de revenir à un modèle plus universaliste, qui bénéficie à toutes les familles et qui cesse de moduler les prestations familiales en fonction des revenus.

Apporter une réponse durable au problème de financement de la perte d'autonomie

Le socle de financement de la perte d'autonomie doit reposer le plus largement possible sur la solidarité nationale. À cet effet, la CFE-CGC préconise la mise en place d'une assurance obligatoire de base donnant droit à l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) rendue accessible sans condition de ressources afin de favoriser la mutualisation.

Pour qu'un financement complet et efficace soit défini, il faut que l'État prenne ses responsabilités. Il doit définir un périmètre clair de la dépense publique, afin que soient déterminées de la manière la plus efficiente possible de nouvelles dépenses privées, qui viennent compléter la couverture du risque.

Intégrer le financement de la retraite dans une perspective globale de long terme

Le recul de l'âge de départ à la retraite est souvent présenté comme une nécessité. Or dans un régime par répartition, c'est le versement des cotisations qui permet le paiement des pensions. Plus le nombre de salariés cotisant est important, plus l'équilibre du système est, toutes choses égales par ailleurs, aisé à atteindre.

Face à toute mesure de recul de l'âge légal qui répond à une logique délétère et court-termiste, la CFE-CGC oppose une intervention concrète via l'emploi, et milite pour que des mesures soient prises afin d'améliorer l'employabilité des seniors, et de favoriser le retour à l'emploi de ceux qui en sont privés.



RESTAURER LA CONFIANCE DANS LA REPRÉSENTATION DES INTÉRÊTS ET LA DÉMOCRATIE SOCIALE

REVALORISER LES DYNAMIQUES COLLECTIVES MILITANTES

Malgré des réformes importantes et des déclarations récurrentes sur l'importance du dialogue social, les constats se suivent et se ressemblent : la confiance dans la démocratie sociale reste en berne.

Rétablir la confiance dans les corps intermédiaires

Les salariés semblent continuer à exprimer une certaine défiance vis-à-vis des organisations syndicales, ainsi que le montrent régulièrement les enquêtes du Centre de recherches politiques de Sciences Po (CEVIPOF) notamment : plus de 60 % des salariés interrogés n'ont « plutôt pas » ou « pas du tout confiance » dans les syndicats, seuls 5 % ont « très confiance ».

Ces chiffres traduisent une tendance générale de manque de confiance dans les corps intermédiaires comme les syndicats. Le mouvement des gilets jaunes est un signe fort de cette perte de confiance.

Les études publiques mesurant « la confiance sociale » se focalisent et communiquent sur les organisations syndicales de salariés. Du côté de la représentation des employeurs, difficile de trouver de telles informations... Il semble qu'il n'existe pas d'études équivalentes concernant la confiance dans les organisations professionnelles d'employeurs.

La CFE-CGC ne peut se satisfaire de ce constat. Il importe de continuer à comprendre ce qui est à l'oeuvre et de proposer des pistes pour redonner envie de croire dans des dynamiques collectives militantes représentant au mieux les intérêts des parties qui dialoguent.

Travailler sur deux volets de la représentation

Celui concernant la représentation syndicale de salariés et celui de la représentation des intérêts des employeurs dans le champ social.

Du côté syndical

Après le constat de l'insuccès de la loi de 2008 dans la relance du taux de syndicalisme, des réformes successives des gouvernements dissuadant de s'engager syndicalement ou bien encore la persistance des employeurs à mettre des freins à l'engagement syndical, la CFE-CGC porte deux propositions principales pour favoriser l'adhésion à une organisation syndicale de salariés :

- en réinterrogeant le bénéfice des accords collectifs d'entreprise, sous certaines conditions, aux seuls adhérents des organisations syndicales représentatives;
- et en alliant cette évolution à un renforcement du monopole syndical dans la négociation collective.

<u>Du côté de la représentation des intérêts des employeurs dans le champ social</u>

Là aussi sur la base d'un constat montrant après 5 ans de pratique des carences de la réforme de la représentativité patronale de 2015 et 2016, la CFE-CGC ose présenter quatre propositions dans ce domaine, jusque-là chasse gardée des seules organisations professionnelles d'employeurs :

 profiter de la nouvelle actualité du sujet pour demander un débat public;

- proposer que ce débat remette en avant les enjeux et les responsabilités découlant de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs, en particulier au niveau national interprofessionnel;
- proposer que ce débat soit vraiment public, dans un cadre ouvert, en dehors des seules organisations professionnelles et de l'administration, au regard de ses enjeux de démocratie sociale;
- veiller à ce que les règles de la représentation des intérêts des employeurs dans le champ social respectent en droit et en fait le pluralisme des intérêts.



æy.

RESTAURER LA CONFIANCE DANS L'EUROPE ET DANS LE MULTILATÉRALISME

APPROFONDIR L'EUROPE SOCIALE

Comment redonner du sens à la construction européenne face aux défis d'aujourd'hui qui dépassent les frontières nationales et nous obligent, nous Européens, à regarder ensemble vers le reste du monde ? Pour cela, il convient de donner corps aux droits sociaux, avec le socle européen des droits sociaux comme boussole.

Décliner au niveau national les objectifs de Porto

Pour la CFE-CGC, l'engagement commun au niveau européen est bienvenu et nécessaire, mais les compétences dans ces domaines appartiennent très largement aux États membres. Nous appelons le gouvernement français à se donner les moyens des ambitions européennes et à engager des mesures au niveau national dans ce sens. Plus précisément, nous recommandons au gouvernement français de veiller à décliner ses sous-cibles nationales selon des critères qualitatifs, catégoriels et sectoriels, afin que l'atteinte des objectifs puisse être véritablement porteuse de progrès social et, par voie de conséquence, d'améliorations concrètes et bien réelles pour les travailleurs et les citoyens.

Fédérer autour de la directive européenne sur les salaires minimaux adéquats dans l'UE

La question de la rémunération est évidemment centrale dans la notion de travail décent, et avec elle le projet de directive relative à « des salaires minimaux adéquats dans l'UE ». C'est pourquoi nous demandons au gouvernement de poursuivre ses efforts pour susciter l'adhésion autour de ce texte et de ne pas accepter un affaiblissement de l'ambition de cette directive, alors que ce texte est déterminant pour l'avancée concrète de l'Europe.

S'impliquer dans les autres textes sur la table

Le projet de directive sur l'équilibre hommesfemmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse, le projet de directive sur la transparence des rémunérations, la révision des règlements relatifs à la coordination des régimes de Sécurité sociale, éléments essentiels de la lutte contre la concurrence déloyale intra-européenne, ou encore le projet de directive sur les conditions de travail des travailleurs des plateformes numériques méritent également une implication sans faille de la France dans la poursuite des discussions.

Faire en sorte que chacune de ces initiatives législatives en matière sociale soit adoptée est une responsabilité partagée entre les institutions de l'UE et les États membres. La CFE-CGC tient à rappeler qu'il est essentiel d'accorder une place centrale aux parties prenantes, et en particulier aux partenaires sociaux, dans ce processus.

Redonner une place centrale au dialogue social dans la construction de la politique sociale européenne et dans les entreprises

Pour la CFE-CGC, il est essentiel de rétablir un dialogue social européen de qualité et lui rendre sa place centrale dans l'élaboration et la mise en oeuvre de la politique sociale européenne. Les accords-cadres autonomes constituent un puissant levier de convergence en matière sociale.

C'est pourquoi la CFE-CGC souhaite la réaffirmation, par les institutions européennes, de la portée des accords négociés par les partenaires sociaux européens. De plus, la CFE-CGC rappelle qu'il est indispensable de défendre le pluralisme syndical dans le dialogue social européen. La contribution essentielle des cadres dans l'orientation de l'économie de l'UE et leur rôle central dans la société civile européenne doivent être reconnus à la fois par les institutions nationales et par l'UE.

RENFORCER L'EUROPE SUR LE PLAN ÉCONOMIQUE

Faire du semestre européen un dispositif de coordination budgétaire au service de l'investissement et du retour de la croissance

Pour la CFE-CGC, il est essentiel de veiller à ce que les réformes structurelles préconisées dans le cadre du

semestre européen ne provoquent pas des effets récessifs susceptibles d'empêcher le rebond de notre économie. Les règles budgétaires de la zone euro introduites par le pacte de stabilité et de croissance devraient être réformées, la crise sanitaire ayant montré l'inadaptation des critères de Maastricht qui fixent les seuils à 3 % de déficit et à 60 % de dette publique.

Assurer une politique monétaire au service de l'emploi et de la soutenabilité de nos finances publiques

Pour la CFE-CGC, la cible d'inflation imposée aux banques centrales et en particulier à celle de la Banque centrale européenne (BCE) doit être revue afin de permettre plus de souplesse dans la réalisation de la politique monétaire. Notre organisation soutient les avancées proposées dans le cadre de la revue stratégique de la BCE qui envisagerait de changer cette cible à « une cible moyenne de 2 % ».

Par ailleurs, les prochains débats économiques concerneront notamment les investissements et la gestion des dettes publiques des pays européens. Et autour de ces questions, seront nécessairement abordés le rôle et le périmètre d'action de la BCE.

Aussi, et dans l'objectif de ne pas se priver de la capacité à mobiliser certains instruments monétaires, la CFE-CGC recommande d'intégrer dans le mandat de la BCE un second objectif lié à l'emploi.

Revoir notre politique de concurrence

Ces vingt dernières années, la politique de concurrence menée à l'échelle de l'UE a consisté à ouvrir à la concurrence les monopoles publics afin de permettre l'entrée d'acteurs privés sur ces marchés.

Pour la CFE-CGC, si cette politique a permis d'assurer plus de diversité pour le consommateur dans le choix des services et des produits, elle a entraîné dans certains cas des difficultés qui sont aujourd'hui préjudiciables pour nos concitoyens. Cette logique de marché doit se faire avec plus de parcimonie quand il s'agit de biens publics.

Réduire notre dépendance en renforçant les coopérations entre les Etats membres afin de faire émerger des acteurs européens de poids dans les secteurs clés

Pour la CFE-CGC, la crise provoquée par le coronavirus montre aux États européens qu'il est essentiel de maintenir certaines activités localement afin de préserver l'emploi et notre souveraineté. Les États membres doivent ainsi réaffirmer leur volonté de coopération afin de créer des consortiums industriels capables de rivaliser sur le plan international avec les acteurs américains et chinois.

Changer notre politique commerciale

La politique commerciale doit permettre une compétition à armes égales en évitant d'exposer excessive-

ment les entreprises européennes à une trop forte concurrence internationale.

Pour la CFE-CGC, il est nécessaire d'avoir une plus grande réciprocité dans nos échanges commerciaux. L'UE doit ainsi exiger un certain nombre de garanties sur les produits étrangers : respect des normes sociales et environnementales, justesse des prix proposés, obligation de produire ou d'assembler une partie des produits sur le territoire européen, etc.

Enfin, pour notre organisation, il est nécessaire de prendre en compte davantage les disparités intra-européennes lors des négociations de libre-échange. En effet, l'ouverture des barrières tarifaires ne crée pas de manière uniforme la même valeur ajoutée dans toute l'UE. En ce sens, lors de l'ouverture des négociations commerciales, il devrait être envisagé une évaluation plus précise, au niveau de chaque pays et de chaque secteur, des retombées économiques espérées.

Exiger une conduite responsable des entreprises : une Europe qui prend ses responsabilités

Pour la CFE-CGC, un cadre juridique européen contraignant et ambitieux s'adressant à la fois aux États et aux entreprises est désormais nécessaire afin d'introduire des obligations unifiées, claires et applicables.

Le projet de directive de la Commission européenne a été présenté le 23 février 2022. Pour la CFE-CGC, le texte doit prévoir une obligation générale et horizontale de diligence raisonnée, applicable le plus loin possible dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise, et décorrélée du principe de seuil, puisque les risques sociaux et environnementaux ne sont pas liés à la taille de l'entreprise.

En parallèle, la CFE-CGC estime nécessaire de mener une révision complète des principes de la gouvernance des entreprises, redéfinir ses objectifs de développement et en valoriser toutes les parties prenantes, en premier lieu le capital humain. Enfin, la CFE-CGC plaide en faveur d'une approche normative du commerce mondial pour un capitalisme responsable, et invite la France à jouer un rôle central dans les négociations supranationales, en lien avec les partenaires sociaux.



RESTAURER LA CONFIANCE EN UN MULTILATÉRALISME RENOUVELÉ

Donner toute l'importance aux travaux de l'Organisation internationale du travail (OIT)

Pour la CFE-CGC, la France doit soutenir l'action de l'OIT en montrant l'exemple. Il est urgent de ratifier la Convention n°189 sur les travailleurs et travailleuses domestiques de 2011. Les droits de ces travailleurs en France sont en-deçà de ce que l'ordre public consacre et l'argument selon lequel cet état de fait est indispensable pour la viabilité du secteur est inaudible. La Convention n°190 sur la violence et le harcèlement de 2019 a été ratifiée par la France en 2021 mais cette ratification via une loi à article unique est largement insuffisante, surtout au regard d'un droit français perfectible sur un sujet aussi important.

Soutenir la convergence d'action entre organisations internationales : le cas de la protection sociale

Les travaux de la commission chargée de la discussion récurrente sur la Sécurité sociale se sont poursuivis lors de la 109e Conférence internationale du travail (CIT) de 2021. Les désaccords se centrent autour de l'étendue de la couverture de la Sécurité sociale et de son financement à l'échelle mondiale. En cohérence avec la Déclaration du centenaire de l'OIT de 2019, qui appelle à la mise en place d'un « accès universel à une protection sociale complète et durable », la CFE-CGC prône une protection sociale universelle mondiale et appelle la France à se positionner dans ce sens et à soutenir l'idée d'un financement via, notamment, l'impôt minimum mondial sur les multinationales à propos duquel un accord a été trouvé sur un taux à 15 % au niveau du G20 en octobre 2021.

Points de contact nationaux de l'OCDE et Points focaux nationaux de l'OIT : des mécanismes complémentaires

L'existence de ces Points de contact nationaux (PCN) liés au

corpus normatif de l'OCDE ne doit pas empêcher le projet de Points focaux nationaux (PFN) liés au corpus normatif de l'OIT d'aboutir, ces deux mécanismes de contrôle ayant vocation à se compléter. De plus, l'OIT englobe davantage d'États et compte avec un corps de normes plus conséquent et précis. Tout semble donc indiquer que ces points focaux pourraient être un instrument redoutable de contrôle de l'activité des entreprises pour faire respecter la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée à l'OIT en 1977 qui vise à donner des orientations aux entreprises pour qu'elles prennent en compte les normes de l'OIT à l'heure de déterminer leurs orientations stratégiques.

La CFE-CGC appelle la France à soutenir ce projet de PFN qui s'insère dans un contexte où il est urgent de mettre un terme à une certaine impunité des entreprises multinationales.

Projet onusien d'instrument international juridiquement contraignant pour réglementer les activités des sociétés transnationales et autres entreprises

Le futur instrument contraignant en négociation aura l'avantage de passer le pas de la responsabilisation volontaire à la responsabilité juridique offrant aux travailleurs et aux communautés affectés par les activités des entreprises d'obtenir réparation en accédant à la justice. La finalité est ainsi de créer un régime juridique de responsabilité civile, pénale et dministrative incombant aux entreprises et à leurs dirigeants.

Pour relancer la dynamique actuelle des négociations, la CFE-CGC appelle à une implication favorisant l'émergence d'un instrument ambitieux dès que l'Union européenne aura mandat pour le faire. En effet, la future directive sur le devoir de vigilance et l'instrument contraignant ont vocation à être complémentaires. En attendant, il est impératif de préserver les négociations de l'influence de lobbies qui viderait cet instrument de sa substance et qui l'éloignerait de sa visée originelle.

FORMATIONS / RÉUNIONS PRÉVUES AU COURS DES PROCHAINS MOIS À NICE

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

- ✓ un stage de formation «CSE» les 17 et 18 octobre
- √ des journées de formation Santé au Travail les 13 octobre et 10 novembre
- √ une 1/2 journée d'information sur la négociation du PAP le 17 novembre après-midi

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



« RESTAURER LA CONFIANCE »: LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

Présenté le 5 avril 2022 par François Hommeril, président confédéral, « Restaurer la confiance » est un riche document prospectif exposant la vision de la CFE-CGC pour répondre à la crise et défendre notre modèle social.

Compilant les analyses et les propositions de la CFE-CGC, cette synthèse militante est divisée en 6 grandes parties : économie, transition juste, protection sociale, paritarisme, démocratie sociale, Europe et multilatéralisme.

N'hésitez pas à partager la publication auprès de vos collègues !





Retrouvez notre publication sur le site de la CFE-CGC www.cfecgc.org

