

PRÉSENCE CFE-CGC 06

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



N° 139 - 4e trimestre 2022

www.cfecgc06.org

*L'équipe de l'Union Départementale des
Alpes-Maritimes vous souhaite de passer
de très bonnes fêtes de fin d'année*



SOMMAIRE

n° 139

Décembre 2022

photo de couverture :
Parc du Mercantour

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

L'UR Tour à Marseille

⇨ page 3

La confiance pour redonner du sens au travail

par Alain Clavel-Morrot

⇨ pages 4 et 5

Monétisation des temps de repos

⇨ pages 6 et 7

IRP : un constat sans concession

⇨ page 8

La négociation du télétravail

⇨ page 9

Retraites : la CFE-CGC force de propositions sur l'emploi des seniors

⇨ pages 10 et 11

Nouveauté : l'UR PACA crée sa chaîne Youtube

⇨ page 12



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

« Réformisme aigu », quand tu nous tiens...

Au moment où j'écris ces lignes, les élections professionnelles dans les 3 Fonctions Publiques (Etat – Hospitalière – Territoriale) ne se seront pas encore déroulées. C'est un moment crucial dans la vie des 4,5 millions de fonctionnaires.

A l'heure où vous lirez ce numéro 139 de Présence 06, les résultats seront connus.

Gageons que la CFE CGC Alpes-Maritimes, et plus généralement sur l'ensemble du territoire national, aura bien progressé. En ce qui nous concerne, nous avons réussi à déposer plus de listes qu'en 2018, et nous avons aidé du mieux que nous pouvions les sections syndicales identifiées qui en ont fait la demande.

Depuis l'arrivée à la Présidence de la République de M. MACRON, les projets de réformes divers et variés se succèdent...

Réforme du Code du Travail, réforme des instances représentatives du personnel (disparition des C.E. – D.P. – C.H.S.C.T.), réforme de l'impôt, réforme de la SNCF, réforme de la fonction publique, réforme de l'université, réforme de la justice, réforme de l'éducation nationale, réforme de l'assurance chômage, réforme de la formation professionnelle, réforme de la retraite, réforme de la constitution, réformes des institutions, etc...

Certaines ont déjà été réalisées ; j'ai malheureusement le sentiment que nous ne sommes pas sortis de cette course infernale et que, d'ici la fin du quinquennat, d'autres suivront.

Votre rôle est prépondérant dans ce bras de fer. En effet, sans mandats et sans mandants, les organisations syndicales ne sont rien et ne représentent personne.

2023 et 2024 seront deux années chargées où se dérouleront un nombre très important de renouvellement des élus C.S.E.

Il devient donc primordial, pour la défense de vos intérêts moraux et professionnels, d'être toujours plus nombreux à rejoindre la CFE-CGC.

Il ne faut pas baisser les bras. Tous ensemble, nous pouvons surmonter les obstacles.

Syndicat constructif et indépendant nous sommes, syndicat constructif et indépendant nous resterons. C'est là notre « marque de fabrique ».

Critiquer, proposer, innover, oser, construire. Nous vous devons un engagement total à la hauteur de vos attentes.

Avec l'ensemble des membres de l'équipe départementale, je vous souhaite de très bonnes fêtes de fin d'année, qui doivent rester un moment privilégié de partage en famille ou entre amis.

Profitez bien de vos proches et à l'année prochaine !



« Syndicat constructif
et indépendant nous
sommes,

Syndicat constructif et
indépendant nous
resterons »

François Hommeril rencontre les militants à Marseille

François Hommeril, Président confédéral, était présent à Marseille le 6 octobre dernier afin de rencontrer les militants et sympathisants de la région PACA pour échanger sur les solutions à la crise proposées par la CFE-CGC et parler d'actualité sociale.

Accompagné de Madeleine Gilbert, Secrétaire Nationale en charge du RSE et du développement durable, il a ainsi développé les grands points

du document sorti juste après l'élection présidentielle, intitulé «Restaurer la Confiance», reprenant la vision de la CFE-CGC pour les 5 années à venir. Un très beau succès pour cet événement, regroupant un peu plus de 300 participants.



Les militants des Alpes-Maritimes

CONFERENCE DE PRESSE

En préambule à sa rencontre avec les militants, François Hommeril, accompagné de Daniel Petrucci, Président de la région PACA, a donné une conférence de presse rappelant notamment que la CFE-CGC est opposée à la réforme des retraites proposée actuellement par le Gouvernement.



vous pouvez voir un résumé de cette journée sur la chaîne Youtube de l'UR CFE-CGC Paca :

https://youtu.be/dHDUQI_1ljo

LA CONFIANCE POUR REDONNER DU SENS AU TRAVAIL

Alain Clavel-Morrot

Après l'été chaud et sec que nous avons connu, l'automne est déjà sur le point de nous lâcher. Les saisons s'enchaînent naturellement et la rentrée quant à elle s'est effectuée douloureusement dans le contexte lourd et complexe que nous vivons encore.

Nous sommes en permanence confrontés à de trop nombreux questionnements quant à notre devenir, à celui de nos enfants, de l'humanité aussi même si la vie devrait s'apparenter à ce long fleuve tranquille dont certains utopistes nous parlent de temps à autre.

La compétition, l'individualisme et l'incertitude règnent en maîtres sur nos existences.

Nous voilà maintenant de plain pieds dans le monde épuisant de la charge mentale excessive, du stress et du manque de vision positive vis-à-vis de ce que nous allons devoir subir.

Tout explose, la famille, la sécurité, le climat, l'énergie et que sais-je encore ?

Le monde du travail, n'est pas absent de ce vertige avec ses principes du toujours plus (pas pour tous...) ses organisations délétères et ses incohérences.

Bien que depuis cinquante ans la durée du temps de travail ait fortement diminué nous sommes continuellement à courir contre le temps qui nous manque, à courir contre la machine qui devrait nous aider (elle était faite pour cela) mais que nous devons affronter coûte que coûte sous peine de n'être plus que des 'loosers' à mettre rapidement au rebut.

Nous sommes de ce fait de plus en plus en face d'une incertitude vague, impalpable mais tout de même bien présente dans un monde qui ne semble plus avoir de signification. Nous ne contrôlons (presque) plus rien.

Comment réduire cette incertitude qui justement tue le sens que nous devrions avoir en chacun d'entre nous ?

Dans notre environnement muselé et tenu en laisse (électronique) où seule la pensée unique a droit de citer et veut régner en maître sur nos existences, il est vrai que nos vies semblent bien souvent vides ... de sens.

Nous subissons chaque jour un peu plus les desideratas des ayatollahs patronaux, politiques et même quelquefois ceux de doux rêveurs qui veulent nous faire vivre à leur manière, la manière qui leur ressemble.

De ce fait la confiance, dans toute son acceptation du terme, s'est envolée. Elle s'est perdue nous dit-on. Il en est de même dans le monde du travail.

Et c'est pourtant bien par-là que nous pouvons restaurer cette confiance afin de reconstruire l'avenir. Il va nous falloir redonner du sens à ce travail dans une société qui perd confiance. Ce travail sans qui la vie n'existerait pas.



N'est-ce pas Albert CAMUS qui écrivait : « Sans travail la vie étouffe et meurt ».

En se plaçant dans le présent, (ce qui est probablement le plus logique), le futur est tout simplement ce qui arrivera demain. C'est donc maintenant, aujourd'hui, que nous devons construire ce que sera ce demain qui nous attire tant. « On ne subit pas l'avenir, on le fait » nous disait DANINOS.

Alors faisons le. En donnant du sens à notre futur nous serons à même d'appréhender la société qui se mettra en place au fil des jours.

Cela ne doit pas se faire sans nous. Ce serait une hérésie que de laisser à d'autres le soin de définir ce que nous devons être, ce que nous serons.

Encore une fois, non point subir mais agir.

« Donner du sens à notre futur » fut le slogan d'un de nos récents Congrès Confédéraux. Il n'a jamais été autant d'actualité et la confiance me semble être un des moyens le plus sûr pour y arriver.

Mais la peur qui nous entoure trop souvent, car orchestrée de main de maître par nos mentors, ne peut en aucun cas faciliter une appropriation de notre part du sens positif qui devrait, qui doit être le fil conducteur de nos destinées. La perte des valeurs que nous connaissons actuellement pourrait nous pousser vers une désespérance délétère et malsaine. La sagesse collective qui devrait nous aider à mieux évaluer le pourquoi des choses est en berne. La montée en puissance de la consommation d'antidépresseurs et autres anxiolytiques en est déjà la triste constatation. Quant à celle des Burn out et des suicides dus au travail, cela doit nous faire interroger sans cesse ce qui peut en être la raison afin de pouvoir lutter contre ce fléau insupportable à notre époque.

L'infantilisation qui nous est imposée par des imprécateurs inconsistants, autant qu'irresponsables, est dangereuse. Elle

rabaisse l'humain en annihilant toute vocation et toute initiative.

La peur, nous le savons, est certainement le sentiment le plus partagé dans le monde des humains vivants. Ce n'est pas une raison pour le développer encore plus en le montant comme vecteur principal du management général que nous connaissons actuellement. Nous ne partageons pas ce concept de vie. Nous gardons espoir.

Sans penser à l'extrême comme certains auteurs que 'le travail est l'avenir de l'homme', il faut bien constater qu'il est profondément humain : les animaux ne travaillent pas, ils ne construisent pas au jour le jour leur monde de demain. L'homme quant à lui construit les civilisations justement grâce à son travail. Le sens du travail est là puisque nous nous souvenons que 'sous un travail sans âme, la vie étouffe et meurt !'

C'est donc bien le sens que nous allons donner à ce travail qui doit être la tête de pont de notre action. Les enjeux de l'attachement à l'entreprise, de la valorisation de nos expériences et de la préservation du lien social sont à la hauteur de nos ambitions.

C'est d'ailleurs le message lancé par François HOMMERIL qui veut remettre à juste titre la confiance dans la vie au sein de nos entreprises. Il veut que nos débats avec nos interlocuteurs soit clairs, sans ambiguïté, sans animosité malsaine. La confiance n'est pas un concept vague et virtuel, c'est la réalité lorsque les gens de bonne volonté veulent bien s'écouter et s'entendre...

Si la CFE-CGC se présente quelque fois aujourd'hui en mode contestataire c'est que la confiance semble ne pas être aux rendez-vous que nous honorons de notre présence.

La réforme des retraites par exemple n'est pas d'une urgence capitale. Il faut le dire simplement, arguments à l'appui, sans volonté de nuire, ni violence excessive. Être ferme tout simplement. Il n'est nullement besoin de partir en guerre mais seulement de faire en sorte que chacun trouve son intérêt dans les décisions qui doivent dépendre du principe gagnant/gagnant.

En recréant la confiance nous devrions pouvoir arriver à un mode de vie au travail sain et équilibré avec des idées simples pour que chaque partie puisse progresser.

Les fonctions managériales ne doivent plus être seulement des promotions mais plutôt la constatation de compétences. On fait plus facilement confiance lorsque l'on voit les réelles aptitudes à proposer et mettre en place les bonnes décisions.

Le télétravail doit être revu avec intelligence et pragmatisme. Il ne doit plus être cette dictature de l'a peu près que nous venons de connaître. Les pointeuses doivent disparaître le plus souvent. (Vous avez dit : confiance ?) Les réunions qui ne servent à rien, les tours de table infantilisants, les formations inutiles doivent ne plus avoir droit de citer maintenant. Cela est passé de mode.

Les managers doivent arrêter la production ininterrompue de SMS, mails, directives contradictoires, tout actes n'ayant que pour seul but de faire passer leur propre angoisse sur la tête de leurs subordonnés en détruisant toute confiance.

À ce sujet et pour étayer mon propos, je ne résiste pas à emprunter au Club patronal 'Entreprise et Progrès' (une fois n'est pas coutume) qui, s'appuyant sur les recommandations de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail (ANACT), conseille aux managers d'appliquer les principes fondamentaux suivants :

- ▶ Cultiver le sentiment d'appartenance à l'entreprise ou au métier
- ▶ Mettre en place une organisation du travail qui repose sur une réelle subsidiarité
- ▶ Élaborer des règles justes, peu nombreuses et appliquées par tous
- ▶ Offrir de l'autonomie à la mesure de chacun
- ▶ Devenir un encadrant responsable : ni prédateur, ni technicien du management mais leader
- ▶ Exclure les conditions managériales perverses.

Cela prend tout son sens quand c'est le patronat qui le dit ! Une vraie délectation car c'est tout simplement mettre la confiance au sein de l'entreprise.

Il nous faut maintenant créer un changement durable dans les établissements reposant sur la confiance et la transparence. Cela va donner du sens à notre travail. C'est la mission que la CFE CGC s'est donnée pour les années à venir.

Nous allons travailler sur de nombreuses pistes car restaurer la confiance est plus qu'un large programme, c'est une philosophie de vie au travail. Il nous faut tout faire pour qu'il y ait à nouveau une volonté d'aboutir partagée entre les corps intermédiaires, le patronat et la totalité des acteurs économiques.

Pour ce faire, il nous faut :

- Restaurer la confiance dans le paritarisme en consolidant son champ de compétence
- Repenser le partage de la valeur ajoutée issue du travail
- Associer davantage les salariés à la gouvernance des entreprises
- Repenser le pouvoir d'achat par la revalorisation des salaires, de la participation, de l'intéressement
- Relancer durablement les actions de RSE, trop souvent mises de côté
- Créer un environnement sécurisé pour les organismes sociaux en restaurant la confiance dans la protection sociale...

Le chantier est colossal, mais c'est à ce prix que nous arriverons à donner du sens à nos emplois.

C'est en grande partie grâce à la confiance, notamment dans le paritarisme, que notre travail aura du sens.

J'y crois tant il est vrai que : 'L'entreprise de l'avenir est celle où l'espoir demeure'

Bibliographie :

Vineet NAYAR : Les employés d'abord.

Nicolas BOUZOU et Julia DE FUNES : La comédie (in) humaine

Sébastien BOHLER : Où est le sens ?

MONÉTISATION DES

Adoptée au Parlement cet été parmi un ensemble de mesures, celle controversée dite de monétisation des jours de repos ou de rachat par l'employeur est entrée en vigueur.

Les deux lois adoptées en août dernier, l'une portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, l'autre de finance rectificative pour 2022, ont mis en place un ensemble de mesures destinées à atténuer les effets de l'inflation.

Parmi elles, on retrouve le dispositif de rachat des jours de repos, qui suscite énormément de questions auprès des salariés. Comment ça marche ? Peut-on vraiment gagner plus en travaillant plus ? Jusqu'à quel point ? Comment demander à son employeur le rachat ? Le dispositif suscite aussi un certain nombre de craintes de la part des organisations syndicales, dont la CFE-CGC.

QUEL EN EST LE PRINCIPE ?

Lorsque le salarié dispose de jours de repos, soit en application d'un accord de réduction du temps de travail (RTT), soit en application d'un dispositif d'aménagement du temps de travail, il peut décider de renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises au titre des périodes postérieures au 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025. Concrètement, on parle de « monétisation » ou de « rachat par l'employeur » car le salarié renonce à prendre ses jours de repos en contrepartie d'une rémunération majorée.

La mesure est entrée en vigueur le 18 août 2022 et elle est rétroactive au 1er janvier 2022. Attention : cette mesure de rachat de RTT est temporaire et dérogatoire, elle ne saurait donc s'appliquer à tous les salariés de façon permanente !

QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS ET DANS QUELLES ENTREPRISES S'APPLIQUE-T-ELLE ?

Cette possibilité pour l'employeur de racheter les jours de repos est ouverte dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Cette disposition bénéficie aux salariés du secteur privé auxquels s'applique un accord de réduction du temps de travail ou d'aménagement du temps de travail pouvant donner lieu

à des jours de repos. Ce sont alors ces jours de repos, acquis et capitalisés par le salarié, qui pourront ensuite être rachetés par l'employeur.

Au regard de ces conditions d'application, les salariés en forfait-jours sont donc exclus de ce dispositif. En effet, la loi a souhaité circonscrire le périmètre des journées et demi-journées qui peuvent être « rachetées » par l'employeur. Sont donc uniquement concernées :

- Les jours de réduction de temps de travail (issus d'accords maintenus en vigueur par la loi du 20 août 2008).

OU

- Les jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail.

Or, les journées ou demi-journées acquises au titre d'une convention individuelle de forfait ne sont pas visées dans la loi. Par conséquent, les salariés en forfait-jours continuent de bénéficier, avec l'accord de leur employeur, de la faculté de renoncer à une partie de leurs jours de repos en contrepartie d'une majoration de leur salaire qui ne peut être inférieure à 10 %.

Cas particulier des salariés qui disposent d'un compte-épargne-temps (CET)

Dans son champ d'application, la loi de finance rectificative n'a pas non plus visé les dispositions relatives au CET et n'a donc pas entendu déroger aux stipulations des accords conclus en la matière.

Aussi, les journées ou demi-journées déjà affectées à un CET ne peuvent pas être rachetées dans le cadre de ce dispositif temporaire et dérogatoire.

En revanche, les salariés titulaires d'un CET disposent d'un droit d'option pour les jours de repos non pris et non affectés au CET.

Dans le respect des règles afférentes à chacun des deux dispositifs, il est désormais possible pour eux :

- Soit de monétiser leurs jours de repos via la procédure de rachat direct.
- Soit de les déposer au sein de leur CET en application d'une convention ou d'un accord collectif.

TEMPS DE REPOS

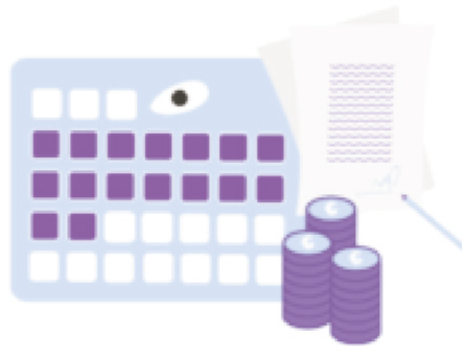
QUELLES SONT LES MODALITÉS POUR EN BÉNÉFICIER ?

Le rachat des jours de repos s'opère à la demande du salarié ET avec l'accord de l'employeur, étant entendu que cet accord n'est soumis à aucun formalisme.

En tout état de cause, l'accord de l'employeur peut intervenir :

- Soit à tout moment, dès que le salarié a acquis un jour de repos.
- Soit en amont, à la suite de la conclusion d'un accord d'entreprise définissant le nombre de jours de repos auxquels le salarié peut renoncer dans l'année ainsi que les modalités d'accès.

Dans tous les cas, il semble opportun qu'un écrit formalise le nombre de jours auxquels le salarié entend renoncer et qu'il fasse explicitement apparaître le consentement de l'employeur.



QUEL EST LE RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE LA RÉMUNÉRATION PERÇUE ?

Les journées ou demi-journées de repos auxquelles le salarié renonce sont rémunérées dans les mêmes conditions que les heures supplémentaires, mais ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Il y a deux hypothèses :

- En l'absence d'accord collectif, le salarié bénéficie des mêmes taux de majoration applicables aux heures supplémentaires : 25 % pour les 8 premières heures, et 50 % pour les suivantes.
- En présence d'un accord collectif, le taux de majoration doit seulement respecter un minimum de 10 %.

La monétisation des jours de repos profite d'un régime fiscal et social avantageux (réduction de cotisations sociales et exonération d'impôt sur le revenu) lorsque le rachat est effectué entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025.

LA POSITION DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC est particulièrement opposée à l'idée selon laquelle le fait de majorer le salaire d'un certain pourcentage, au moment de transformer du temps de repos en temps de travail, serait bénéfique pour le pouvoir d'achat des salariés. En réalité, il s'agit pour eux de travailler plus pour gagner très peu en plus, et avec des désavantages certains.

En effet, les modalités de rachat par l'employeur des jours de RTT ne permettent pas aux salariés d'augmenter significativement leur pouvoir d'achat. En revanche, ce dont on peut être sûr, c'est que cette mesure entraînera une baisse significative du temps de repos, ce qui est de nature à mettre en danger la santé, physique et mentale, ainsi que la sécurité des salariés concernés.

Pour que le rachat des jours de RTT puisse conduire à une augmentation significative du pouvoir d'achat, cela doit nécessairement passer par une valorisation substantielle de la majoration applicable au salarié qui renonce à certains de ses jours de repos, et ce quel que soit le dispositif utilisé.

Partant du principe que le salarié est rémunéré durant ses jours de congés, le fait d'y renoncer ne peut pas le conduire à gagner uniquement 10 % sur sa rémunération, ou même 25 % : il faut aller bien au-delà, à l'instar de la règle applicable pour le 1er mai (à savoir, le doublement de la rémunération).

Par conséquent, la CFE-CGC considère que ce dispositif doit être utilisé avec parcimonie et être exclusivement laissé à la libre disposition du salarié.

IRP, rôle des délégués syndicaux : le constat sans concession

Une étude de la Dares, cellule d'études du ministère du Travail, se penche sur les instances de représentation du personnel (IRP) dans les entreprises. Une autre souligne l'importance des délégués syndicaux.

Dans son document « Résultats N°32 » de juillet 2022, la Dares constate que la baisse de la représentativité des salariés se poursuit dans les entreprises. En 2020, 41,4 % de celles de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole étaient couvertes par au moins une IRP, soit 0,5 point de moins qu'en 2019. Ce taux de couverture représente 78,4 % des salariés du champ concerné. À noter qu'il baisse moins qu'entre 2018 et 2019 où il avait accusé un recul de deux points.

LES GRANDES ENTREPRISES MIEUX COUVERTES

Comme les années précédentes, les entreprises comptant le plus de salariés sont les mieux couvertes : 85,4 % de celles de 50 salariés ou plus sont dotées d'IRP élues, contre 32 % de celles entre 10 et 49 salariés. Les petites entreprises sont également en retard par rapport à la mise en place des nouvelles IRP introduites par les ordonnances de septembre 2017, dont la période transitoire s'est achevée fin 2019 : 19 % de celles dotées d'IRP disposent encore d'anciennes instances élues en 2020, alors que leur présence est résiduelle (moins de 4 %) dans les entreprises de plus grande taille.

La disproportion entre petites et grandes entreprises se traduit aussi dans l'existence des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Elles sont présentes dans 79,4 % des structures d'au moins 300 salariés (où elles sont obligatoires), mais dans seulement 21 % de celles de 50 à 299 salariés (où elles ne le sont pas mais peuvent être mises en place volontairement ou imposées par l'inspection du travail).

MOINS DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DEPUIS LES ORDONNANCES DE 2017...

Par ailleurs, 9,3 % des entreprises déclarent la présence d'au moins un délégué syndical (DS) en 2020. Ce taux de couverture par un représentant syndical, très stable entre 2012 et 2018, a malheureusement baissé de 2,6 points au cours des deux années suivantes et même de 5,7 points parmi les entreprises de 50 salariés ou plus...

Un rétrécissement de la présence syndicale d'autant plus dommageable pour les salariés que l'étude suivante de la Dares (« Résultats N°33 »), consacrée à la négociation collective d'entreprise en 2020, souligne tout l'apport et le bien-fondé de leur rôle.

... MALGRÉ UN RÔLE ESSENTIEL DANS LA NÉGOCIATION SOCIALE

Cette étude montre par exemple que 87,6 % des entreprises ayant un délégué syndical ont engagé une négociation sociale au moins une fois en 2020, avec un taux d'aboutissement (accord conclu) de 85,6 %. Contre respectivement 22,9 % et 78,8 % pour les entreprises ayant uniquement des élus. Quant aux sociétés n'ayant pas d'IRP du tout, elles ne négocient qu'à l'épaisseur du trait (1,6 % ont lancé une négociation en 2020), avec un taux d'aboutissement aléatoire (68,9 %).

Autre enseignement : le pouvoir d'achat des salariés est mieux défendu dans les entreprises où il y a des délégués syndicaux. La Dares indique que la « propension à négocier » sur les salaires et primes y est de 84,9 %, contre 34,3 % pour les entreprises ayant des élus seuls...



**NÉGOCIATION SALARIALE :
DÉCOUVREZ LA BOÎTE À OUTILS CFE-CGC !**

Parce que les salaires sont chaque année le premier thème de négociation de branche et d'entreprise, et que la question du pouvoir d'achat des salariés demeure centrale, la CFE-CGC vient d'éditer, pour ses adhérents et ses militants, un guide sur la négociation salariale.

Rappel des règles juridiques en vigueur et des mesures visant à réduire les écarts de rémunération femmes-hommes, salaires minima hiérarchiques, pièges à éviter lors des négociations, éléments de cadrage macroéconomique. Cette boîte à outils vous donnera toutes les informations essentielles à connaître et de nombreux conseils pratiques.

Adhérent(e)s CFE-CGC, retrouvez tous nos guides sur l'intranet confédéral : <http://intranet.cfcgc.org>

Création visuelle Communication CFE-CGC - M. Brunet

Retrouvez les guides CFE-CGC sur l'intranet confédéral

La négociation du télétravail

Vous êtes militant CFE-CGC et devez négocier un accord de télétravail dans votre entreprise ? La CFE-CGC a édité un guide pour vous apporter des éléments juridiques et des recommandations. Il aborde également les risques du travail hybride sur la santé et la sécurité des salariés.

L'objectif de ce guide est de permettre d'avoir une vision qui soit la plus globale possible sur les enjeux qui se rattachent au télétravail. La pandémie de Covid-19 a donné au télétravail une nouvelle dimension. Même si ses limites ont été confortées, ce mode d'organisation du travail suscite un réel engouement pour de nombreux salariés qui le vivent comme une liberté d'organisation supplémentaire.

Pour la CFE-CGC, le télétravail ne constitue pas un avantage mais une modalité d'exécution du contrat de travail. Dans la mise en oeuvre pratique du télétravail, l'employeur et le salarié doivent parvenir à un équilibre entre les avantages et les inconvénients générés par cette modalité d'exécution de la prestation de travail. La négociation d'un accord collectif peut favoriser cet équilibre.

La CFE-CGC a donc eu à coeur de mettre en avant des points de vigilance en cas de pratique soutenue de télétravail, afin que cette pratique ne s'avère pas finalement contraire aux intérêts du salarié.

Comment est structuré ce guide ?

Alors que le télétravail régulier ne concernait que 3 % des salariés en 2020, il concerne désormais en 2022 18 %. Afin de répondre au mieux aux nouvelles réalités d'entreprise, la CFE-CGC a opté pour une distinction des trois formes de télétravail : occasionnel, régulier et exceptionnel.

Au cours de la négociation de votre accord, vous devez avoir en tête que des dispositions spécifiques doivent nécessairement être négociées pour ces trois formes de télétravail. Certains sujets auront davantage d'intérêts à être négociés en vue d'un télétravail régulier plutôt que dans le cadre d'un télétravail occasionnel : cela est notamment le cas de la réversibilité. La structure globale du guide reprend cette distinction et facilite son utilisation au moment de la négociation.

Quel est le contenu de ce guide ?

Vous allez y trouver les sujets et enjeux qui se rattachent à chacune des formes de télétravail. Cela concerne notamment la question de l'éligibilité, de l'organisation du travail, la préservation de la santé ou les équilibres financiers.

Ce guide constitue à la fois un support technique, en vous apportant des éléments de contexte juridique, mais aussi un appui syndical par la formulation de recommandations syndicales de négociation.

Par exemple, pour la CFE-CGC, il est primordial de limiter à 2 par semaine le nombre de jours de télétravail. Au-delà, la pratique du télétravail comporte le risque pour le salarié de se couper de son collectif de travail et de sa hiérarchie.

Nous espérons que ce guide répondra à vos questions et vous aidera dans votre action syndicale.



Retraites : la CFE-CGC force de propositions sur l'emploi des seniors

Dans le cadre du premier cycle de la concertation engagée sur la réforme des retraites, la CFE-CGC a fait valoir ses propositions pour favoriser l'emploi des seniors et prévenir l'usure professionnelle.

Conformément au calendrier de concertation très serré imposé par l'exécutif sur son projet de réforme des retraites, prévoyant trois cycles de discussions bilatérales avec les partenaires sociaux d'ici mi-décembre avant la présentation d'un projet de loi, les premiers échanges se sont concentrés sur l'emploi des seniors. Pêle-mêle, la feuille de route gouvernementale indiquait d'aborder les freins au maintien et au retour en emploi, les dispositifs de transition entre l'activité et la retraite, la prévention tout au long de la carrière, les départs anticipés, l'accès à la formation des seniors ou encore la lutte contre les discriminations liées à l'âge.

Reçue au ministère du Travail et représentée par Gérard Mardiné, secrétaire général confédéral, et Jean-François Foucard, secrétaire national en charge des parcours professionnels, la CFE-CGC, opposée sur le fond à une réforme gouvernementale dogmatique, a livré ses analyses pour favoriser l'emploi des seniors, les modes de transition emploi-retraite et la prévention de l'usure professionnelle. « Au préalable, nous avons rappelé que le bon sens prescrit d'adopter des mesures permettant d'augmenter rapidement et très significativement le taux d'emploi des seniors dans la tranche d'âge précédant l'âge légal de départ aux conditions légales

actuelles (la tranche de 57 à 62/63 ans), souligne Gérard Mardiné. La priorité pour atteindre cet objectif doit donc être le maintien des seniors dans leur entreprise actuelle. »

Pour la CFE-CGC, l'enjeu concerne l'emploi de plusieurs centaines de milliers de salariés avec des conséquences significatives, à la fois sur l'augmentation des recettes du système de retraite et sur la baisse des dépenses d'assurance chômage et d'autres dispositifs de solidarité. « Des mesures prescriptives fortes peuvent permettre de réduire de plus de 100 000 personnes par an le nombre de seniors ne travaillant pas et n'ayant pas atteint la liquidation de leur retraite aux conditions actuelles, développe Gérard Mardiné. Cela sera atteint en adoptant des mesures freinant drastiquement l'hémorragie des départs contraints de l'entreprise dans la tranche des 3 à 5 ans précédant le départ en retraite, et en actant la reconnaissance de leur utilité professionnelle. »

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC POUR FAVORISER L'EMPLOI DES SENIORS

Pour favoriser l'emploi des seniors, la CFE-CGC milite notamment pour :

- Inciter les entreprises à négocier davantage des dispositifs de conditions de travail aménagées en fin de carrière : télétravail, congés ou RTT supplémentaires, semaine de 4 jours...

Certains accords prévoient déjà des dispositifs spécifiques. Des jours de télétravail, des congés supplémentaires ou des horaires allégés sont parfois négociés. Développer ces outils serait un facteur de maintien dans l'emploi des seniors face à l'usure professionnelle, et faciliterait la continuité de leur implication.

- Intégrer la place des seniors dans la négociation annuelle obligatoire (NAO) en entreprise.

La CFE-CGC demande l'intégration, dans les entreprises, de la thématique des seniors dans le deuxième bloc de négociation sur l'égalité professionnelle, afin de pouvoir mener plus facilement des actions sur la formation, les conditions de travail...



- Prévoir l'âge d'embauche ou de rupture de contrat dans le cadre d'un bonus-malus applicable à la cotisation d'assurance chômage.

En cas de rupture de contrat d'un salarié senior, un malus pourrait s'appliquer pour contribuer à financer une assurance pour la sécurisation des parcours professionnels. Pour inciter à l'embauche de seniors, le taux de cotisation pourrait être modulable en fonction de la durée du contrat ou selon l'âge du salarié embauché.

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC SUR LES MODES DE TRANSITIONS EMPLOI- RETRAITE

S'agissant des modes de transitions emploi-retraite, la CFE-CGC préconise de :

- Rendre opposable l'activité partielle dans le cadre d'une demande de retraite progressive.

La CFE-CGC demande que l'employeur ne puisse pas s'opposer à un passage à temps partiel (ou temps réduit) lors 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.

- Rendre plus attractif financièrement le dispositif de cumul retraite-emploi en acquérant des nouveaux droits.

S'il faut rester vigilant pour qu'il ne soit pas subi, le cumul retraite-emploi présente des avantages, tant pour le senior (rythme adapté pour rester actif) que pour l'entreprise qui bénéficie de son expertise. Le dispositif serait plus attractif s'il valorisait ce travail, qui donne d'ailleurs lieu à cotisation.

- Favoriser le cumul retraite-emploi pour les bénéficiaires de pension de réversion.

Les pensions de réversion étant attribuées sous condition de ressources, ses bénéficiaires doivent souvent renoncer au cumul retraite-emploi. La CFE-CGC propose que les revenus d'activité en cumul retraite-emploi ne soient plus pris en compte dans la condition de ressources pour l'attribution de la pension de réversion.

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC SUR LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

Afin de prévenir l'usure professionnelle des seniors, la CFE-CGC propose de :

- Reconnaître les facteurs de risques psychosociaux (RPS) comme facteurs de pénibilité que l'entreprise devra prévenir, notamment la surcharge et l'intensité du travail.

Identifier ces RPS (particulièrement prégnants chez les personnels de l'encadrement) comme facteurs de pénibilité est une première étape qui incitera à agir en prévention et permettra, à terme, de réduire l'usure professionnelle et donc la problématique du maintien en emploi des seniors.

- Développer les négociations sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et prévoir que ces accords évaluent et régulent la charge de travail.

Pour que les accords QVCT agissent efficacement en prévention des facteurs d'usure professionnelle, certaines thématiques doivent être abordées. Celle du droit à la déconnexion est prévue par la loi mais ne peut être réellement efficace que si la charge de travail est régulée. Il est donc nécessaire de l'inscrire comme sujet à traiter lors des négociations QVCT.

- Rétablir les facteurs de pénibilité.

En 2017, répondant aux pressions du patronat, l'exécutif avait supprimé quatre facteurs de pénibilité (manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux) alors qu'ils sont pour certains à l'origine des pathologies les plus relevées (manutention). La CFE-CGC demande donc leur réintégration.

ÉQUITÉ ET JUSTICE SOCIALE DÉSORMAIS AU MENU DES DISCUSSIONS

Depuis le 7 novembre, les organisations syndicales et patronales, toujours sous le format de bilatérales, sont consultées sur le volet équité et justice sociale : petites pensions et retraite minimale, égalité femmes-hommes et autres dispositifs de solidarité, avenir des régimes spéciaux, application aux populations spécifiques (fonctionnaires). Là encore, la CFE-CGC fera entendre sa voix et ses positions.

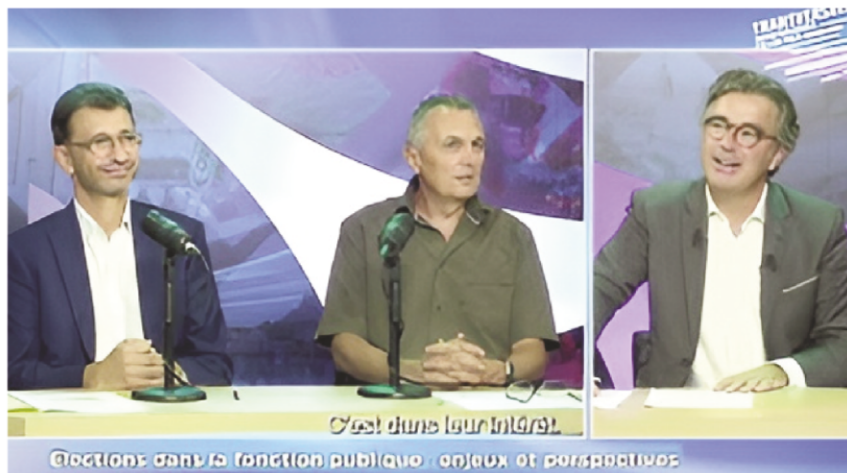
« Alors que l'ensemble des organisations syndicales a demandé qu'une réunion multilatérale fasse le bilan des concertations de ce premier cycle pour évaluer ce qui pourrait être retenu par le gouvernement, nous sommes toujours en attente d'être conviés à une telle réunion indispensable pour qu'une telle concertation soit transparente, déplore toutefois Gérard Mardiné. »

Par ailleurs, ayant écouté l'interview du président de la République le 26 octobre dernier, j'ai noté son volontarisme réaffirmé de reporter l'âge légal de départ en retraite à 65 ans (ou 64 ans en cas d'allongement de la durée de cotisation), ce qui remet sérieusement en question la loyauté des concertations menées par le ministère du Travail. »

L'Union Régionale CFE-CGC Provence Alpes Côte d'Azur crée sa chaîne Youtube

L'Union Régionale vient de créer un nouveau format de communication depuis quelques semaines, à travers une émission mensuelle intitulée «Transversale».

Cette émission donne la parole aux acteurs CFE-CGC de la région PACA sur des thèmes divers : dialogue social, économie, environnement, protection sociale...



La prochaine émission est programmée au **15 décembre 2022** sur la thématique du «*dialogue social*».



ABONNEZ-VOUS à la chaîne Youtube de l'Union Régionale CFE-CGC PACA

et cliquez sur la 🔔 afin de recevoir les notifications automatiquement

FORMATIONS / RÉUNIONS PRÉVUES AU COURS DES PROCHAINS MOIS À NICE

L'UD des Alpes-Maritimes va organiser courant du 1er semestre 2023 :

- ✓ un stage de formation «Ouverture sur le syndicalisme»
- ✓ un stage de formation «Les élections professionnelles dans l'entreprise»
- ✓ des journées de formation Santé au Travail



PRÉ-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

Pour faire décoller les salaires,

il ne faut pas manquer d'air



Vous pouvez compter sur votre

représentant syndical CFE-CGC



www.cfecgc.org

