

# PRÉSENCE CFE-CGC 06

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



N° 141 - 2e trimestre 2023

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



# SOMMAIRE

n° 141

Juin 2023

photo de couverture : Mandelieu la Napoule

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

## Réforme des retraites

⇒ page 3

## Essai sur la dette nationale et la balance courante

par André-Pierre Saurat

⇒ pages 4 et 5

## L'puisement professionnel et autres petites misères

par Alain Clavel-Morrot et Bernard Salengro

⇒ pages 6 à 8

## CAF - du nouveau pour les pensions alimentaires

⇒ page 9

## Partage de la valeur

⇒ pages 10 à 12

## Nouveauté : l'UR PACA a sa chaîne Youtube



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

## Le Bras de Fer...

Depuis janvier 2023, les semaines se suivent et se ressemblent. Manifestations, rassemblements, actions dans les administrations publiques et dans les entreprises, grèves, déclarations dans les médias, interviews, etc...

L'intersyndicale, tant à Paris qu'en Province, unie et ferme, a tout mis en œuvre depuis 5 mois pour lutter contre ce projet de réforme des retraites.

La mobilisation a été au-delà de toutes nos espérances ; elle a effrayé nos dirigeants politiques, tant par son ampleur que par sa ténacité.

Tout cela, nous ne le devons qu'à VOUS ! MERCI ! MERCI ! Mille fois MERCI à toutes celles et ceux qui se sont mobilisés !

L'intersyndicale porte haut et fort la voix de ses militants, la voix du peuple.

Malheureusement, le Gouvernement a tout mis en œuvre pour que la démocratie républicaine, comme elle se conçoit normalement, ne s'applique pas. Ainsi, ce texte est passé.

Comment peut-on ignorer ainsi son peuple et ses représentants ?

Nous pourrions employer un titre de film pour imaginer la situation actuelle : « *Qu'est-ce qu'on a fait au bon dieu ?* », pour mériter cela...

La CFE-CGC est bien sûr au cœur de ces débats, de cette bataille. Nous avons déployé nos arguments, nous les avons expliqués, nous les avons détaillés, nous les avons chiffrés. Pourquoi ? Tout simplement parce que cette réforme est injuste, inéquitable, et injustifiée à court ou moyen terme. Notre système de retraite n'est pas à l'agonie, loin de là.

Gardons bien à l'esprit que, si l'Etat a gagné le bras de fer engagé, il n'est pas sûr qu'il puisse continuer à agir ainsi. En effet, VOTRE mobilisation massive a fait douter bon nombre d'élus de la République, et notamment les parlementaires. Si le texte avait été mis au vote, il ne serait pas passé !

La CFE-CGC participe et participera aux futurs débats, avec un esprit constructif, mais toujours une volonté revendicative intacte et forte.

Cet état d'esprit anime toute l'équipe de l'union départementale des Alpes-Maritimes, que j'ai le plaisir de diriger.

Toutes et tous ensemble, gardons la tête haute, serrons-nous les coudes, relevons nos manches, soyons solidaires, et avançons pour la défense des intérêts de tous !



Comment peut-on ignorer ainsi son peuple et ses représentants ?

Si le texte avait été mis au vote, il ne serait pas passé !

# Réforme des retraites

Près de cinq mois après le coup d'envoi de la mobilisation intersyndicale contre la réforme des retraites, les manifestants ont encore été nombreux, mardi 6 juin sous un soleil estival, à battre le pavé partout en France pour exprimer leur opposition contre une loi injuste et brutale, promulguée le 15 avril dernier.

Sous l'impulsion des organisations syndicales et de jeunesse, cette quatorzième journée de mobilisation a une fois encore cristallisé une colère citoyenne toujours bien ancrée, et permis à l'intersyndicale de maintenir la pression, deux jours avant l'examen, jeudi 8 juin à l'Assemblée nationale, d'une proposition de loi du groupe Liot visant à abroger le report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans.

C'est justement devant le Palais Bourbon que François Hommeril, Président de la CFE-CGC, a confirmé que la détermination de l'intersyndicale était intacte pour faire barrage à la loi, dont deux premiers décrets ont été publiés au Journal officiel. « *Ce n'est pas la fin et ce ne sera jamais la fin. L'intersyndicale va continuer sur le sujet et nous avons des moyens pour agir et entraver le déroulement de cette loi inique. Le véhicule législatif choisi par le gouvernement est un projet de loi rectificatif du financement de la Sécurité sociale mais pour pouvoir faire cela, il faut que cette loi soit appliquée en 2023. Or, il se trouve que ces 30 dernières années, aucune loi sur les retraites n'a été appliquée durant l'année de son vote. Elles ont toujours été appliquées 2, 3, voire 10 ans après.* »

Alors que les organisations syndicales, dans leur dernier communiqué, « *appellent les députés à voter la proposition de loi transpartisane abrogeant la réforme des retraites pour permettre enfin une sortie de crise* », François Hommeril a fustigé les manœuvres gouvernementales pour retirer l'article 1 de la proposition de loi et faire en sorte que le débat n'ait pas lieu devant la représentation nationale. « *Si cet article n'est pas réintroduit en séance, on devra considérer que cette loi*

*n'a jamais été débattue ni votée à l'Assemblée nationale. C'est un déni de démocratie.* »

## UN MOUVEMENT SOCIAL FAVORABLE AU SYNDICALISME

Aux côtés des nombreux militants CFE-CGC venus défiler, François Hommeril a aussi tiré le bilan syndical de ces mois de mobilisation citoyenne. « *Nous avons gagné la bataille de l'opinion et celle de l'attractivité. Nous constatons une ré-adhésion très importante de la population vis-à-vis des syndicats et du mouvement social. C'est une très bonne chose. À la CFE-CGC, nous enregistrons une progression notable des adhésions.* »

Indépendamment du dossier retraites, l'intersyndicale a aussi posé des jalons pour la suite, interpellant l'exécutif avec une série de revendications, notamment en matière de partage des richesses, de salaires, d'emploi des seniors, d'égalité hommes-femmes ou encore de santé au travail.



Les conséquences de la réforme des retraites s'appliquent dès maintenant. L'âge légal de départ en retraite est désormais de 64 ans. Concrètement, comment ça se passe ?

Explications en vidéo par  
Christelle Thieffinne,  
Secrétaire nationale  
CFE-CGC  
sur [www.cfecgc06.org](http://www.cfecgc06.org)

## PARTIR EN RETRAITE, OÙ EN EST-ON ?



DÉCRYPTAGE AVEC CHRISTELLE THIEFFINNE, SECRÉTAIRE NATIONALE CFE-CGC  
JUIN 2023

# ESSAI SUR LA DETTE NATIONALE ET LA BALANCE COURANTE

Le gouvernement a décidé de reculer l'âge de départ à la retraite pour financer la dette de la France qui s'élève à 3 000 000 000 000 d'euros en 2023, joli chèque.

Nous sommes tous conscients des menaces que représentent une telle dépendance à ses créanciers, mais utiliser la retraite pour tenter de remplir ce tonneau des danaïdes est incohérent.

Nous pouvons admettre que l'âge de départ à la retraite est plus tardif dans les autres pays de l'union européenne ; mais si les français acceptent de payer davantage de charges sociales, de CSG et RDS que leurs voisins, cela les regarde.

Réduire les droits de ceux qui ont lourdement cotisé toute leur vie pour aligner le régime de retraite sur les pays qui font le moins d'effort n'est pas honnête. Si les Français veulent payer l'addition pour une bonne retraite, il revient au gouvernement d'en prendre acte et de faire le nécessaire pour que cela fonctionne et non faire opposition à la volonté du peuple en se livrant à un déni de démocratie.

Malheureusement le conseil constitutionnel ne l'a pas vu ainsi, ses représentants passant sans doute trop de temps dans les salons et trop peu avec les français.

En fait il n'y a pas de problème avec le financement des retraites, notre Président François HOMMERIL a très bien expliqué dernièrement à Marseille que le déficit ponctuel de 2030 à 2040 a été anticipé et que les provisions pour y faire face ont été constituées.

Le vrai problème vient de la dette nationale dont le poids est devenu tellement prégnant dans la marche du pays qu'elle exerce maintenant une pression sur la protection sociale. Cette emprise n'est pas acceptable, c'est pourquoi les syndicats doivent avoir une idée claire et pertinente du problème de la dette du pays sans quoi les salariés vont se retrouver avec les conditions de travail du 19ème siècle.

Animé de cette conviction, je souhaite apporter ma contribution à ce devoir syndical, en proposant une

analyse simple des causes et des origines de la dette pour les non-initiés en matière d'économie.

La masse monétaire d'un pays ressemble à l'eau dans une baignoire. Il y a l'eau qui coule du robinet pour remplir la baignoire et celle qui sort par le siphon. La quantité d'eau nécessaire dans la baignoire dépend du nombre de baigneurs et des besoins à satisfaire. Quand l'eau qui sort de la baignoire est supérieure à l'eau qui coule, la quantité d'eau disponible diminue ce qui appauvrit les baigneurs. C'est le cas de la France depuis 20 ans. A l'inverse quand l'eau qui coule est supérieure à l'eau qui sort, les baigneurs s'enrichissent. C'est le cas de l'Allemagne dans le même temps.

En macro économie, ce rapport entre l'eau qui coule et celle qui sort s'appelle la balance courante. La masse monétaire qui « coule dans la pays » vient des exportations, du tourisme, des investissements étrangers en France et de toutes les rentrées d'argent. La masse monétaire qui « sort du pays » vient des importations, des dividendes versées aux étrangers, des investissements et dépenses des français à l'étranger et de toutes les sorties d'argent.

**Si la France veut maîtriser sa dette, la première chose à faire est d'équilibrer les sorties aux rentrées d'argent. Sans ce préalable il n'est pas possible de maîtriser la dette.**

Ce n'est pas en réduisant les retraites que la balance courante va s'équilibrer, car l'argent que les actifs versent aux retraités ne constitue pas une entrée et ne constitue pas non plus une sortie puisqu'il s'agit d'une circulation de monnaie à l'intérieur de la baignoire. Cela revient à agiter l'eau afin d'égaliser la température du bain. En effet la retraite permet d'égaliser les revenus entre les français selon leur âge. C'est pourquoi parler du coût de la retraite pour le pays est inapproprié. La retraite est un coût pour les salariés mais elle n'est pas un coût pour la France.

Réduire les retraites revient à diminuer les « besoins » des petits baigneurs pour ne pas s'attaquer au vrai problème, à savoir prendre les mesures nécessaires pour équilibrer la balance courante.

Depuis 20 ans, nos gouvernants pensent que la France est endettée car pas assez compétitive. Afin de retrouver de la compétitivité ils déclarent qu'il suffit d'affaiblir les syndicats, de supprimer les 35 heures, de supprimer des jours fériés, de réduire les droits sociaux, de dégrader le code du travail, de réduire les charges sociales, de rallonger la durée du travail, de réduire les retraites etc... Ils ne savent dire que ça.

Certains osent avancer qu'il faudrait limiter les importations pour produire local, mais l'argument est immédiatement démonté par les mondialistes de tous poils qui augurent une augmentation incontrôlée des prix, ce qui fait peur à tout le monde. Ne nous laissons pas bernier. Si on rajoute les coûts sociaux, les coûts industriels et le coût de la dette aux prix des produits importés, la mondialisation libérale est une arnaque pour les français moyens (comme la retraite par capitalisation d'ailleurs ; mais c'est un autre sujet).

Les Français ont fait un choix de société, ce n'est ni mieux ni moins bien qu'ailleurs, c'est un choix parmi beaucoup d'autres possibles mais ce choix est fondamentalement structurant et particulièrement impactant sur les échanges internationaux. Il faut en tenir compte pour gouverner avec réalisme et sagesse, ce n'est pas possible autrement.

Or, nos élus politiques creusent la dette depuis bien longtemps, celle-ci leur permettant d'ignorer le déséquilibre de la balance courante. Ils agissent ainsi car des richesses immenses se sont créées grâce à la mon-

dialisation, richesses qui sont estimées avec un indicateur économique qui a curieusement disparu : Le Produit National Brut. Il est maintenant impossible de connaître l'évolution du PNB sur les 20 dernière années mais il ne doit pas être loin des 3% annuel quand celui du Produit Intérieur Brut stagne à 1,2 % en moyenne depuis 20 ans.

Ce petit oubli permet de faire passer des réformes antisociales dans l'opinion public au prétexte que la France manque de compétitivité.

En quelques années de politique mondialiste nous avons assisté et subi une baisse des droits au chômage, une baisse de la retraite, une dégradation du dialogue social, un retour de l'inflation, une baisse du pouvoir d'achat, une dégradation de la santé et pour couronner la performance une dette nationale qui continue d'augmenter et qui continuera d'ailleurs car la syphon n'est toujours pas réglé.

Encore un mot, ne me demandez pas de vous dire ce qui doit être fait, c'est la prérogative des hommes politiques car il y 1001 solutions.

#### André-Pierre SAURAT

Trésorier du Syndicat National des Organismes Mutualistes

Conseiller du Salarié Alpes Maritimes

Délégué Syndical



# ILS NE MOURAIENT PAS TOUS, MAIS TOUS ETAIENT FRAPPES !

Jean de la Fontaine

## L'épuisement professionnel et autres petites misères...

par Alain Clavel-Morrot

et Bernard Salengro (Président de l'INRS)

« En novembre, un délégué du personnel m'apprend le décès de B... Résultat de l'autopsie : infarctus, probablement de stress. La direction ne m'a pas contactée.

Début décembre, la réunion du CHSCT s'est tenue : impassable, le directeur a évoqué la mort de B... en listant les accidents du travail, comme si mourir au travail était banal ! ... Tous les membres du CHSCT ont retenu leurs larmes.

J'ai proposé l'intervention d'une psychologue.. Le directeur a répondu ne pas voir l'utilité de tout ça. ... Il a refusé. »

*Dr. Murielle DUMORTIER 'Le monde du travail est devenu fou'*



Cette entrée en matière nous montre encore une fois le décalage (et le mot est faible) qui règne entre la vie au travail et les tragédies qui peuvent en résulter. Dans quel monde vivons-nous aujourd'hui ? Que se passe-t-il pour que la vie d'un être humain au travail ne soit pas plus prise en compte qu'un incident survenu sur une machine ? Il me semblait pourtant jusqu'à ces derniers temps que nous venions au travail pour gagner notre vie et non pour la perdre...

De toute évidence, nos dirigeants n'ont pas cette vision du labeur alors que nous constatons jour après jour une modification importante des conditions de travail avec une émergence des risques psychosociaux. L'individualisation poussée à l'extrême (dès la petite école), l'intensification des tâches à accomplir, la perte de repères (anomie) et l'engagement de plus en plus attendu font le lit du Burn Out.

La priorisation de la rentabilité à court terme, sans oublier la compétition qui s'insinue avec l'ordinateur qu'il faut dominer en précipitant encore plus la charge mentale amènent 'Santé Publique France' à considérer que 480 000 personnes sont atteintes de souffrances ou de pathologies psychiques en lien avec le travail.

Ces Risques Psycho Sociaux (RPS) favorisent la perte d'adaptation du corps humain face à ces nouvelles contraintes qui dépassent les possibilités humaines : cela s'appelle le 'Stress'.

Et de ce fait, nous tordrons le cou à l'idée qu'il y aurait un bon et un mauvais stress. **Il n'y a pas de bon stress** comme il n'y a pas de bonne maladie ou de bonne guerre même s'il peut y avoir une certaine pression non négative dans la mesure où elle se cantonne dans une zone humainement acceptable.

Les très sérieuses études menées depuis de nombreuses années sur le sujet des RPS concordent d'ailleurs toutes avec les rapports publiés récemment comme le maintenant célèbre rapport GOLLAC qui énonce clairement les facteurs créant les bases du mal être au travail avec comme conséquence soit la maladie professionnelle qui peut quelquefois être fatale comme nous l'avons vu plus haut, soit tout aussi grave, le suicide comme délivrance d'un monde inhumain.

Nous retiendrons quelques facteurs primordiaux de ce rapport :

1. L'intensité du travail et le temps de travail (Rythme, objec-

tifs flous, contradictoires, inatteignables avec insuffisance de moyens matériels etc...)

2. Les exigences émotionnelles (Relation avec le public, devoir cacher ses émotions, contact avec la souffrance, peur etc.)

3. L'autonomie : si elle est quelquefois bien vécue, elle aura besoin d'accroissement des compétences, devra lutter contre la monotonie et l'ennui, aspect néfaste de cette 'liberté' et devra de surcroit créer le plaisir au travail.

4. Les rapports sociaux au travail qui se dégradent. Intégration, reconnaissance, relation avec la hiérarchie, évaluation, rémunération, relation avec l'extérieur de l'entreprise, violence interne, discrimination, harcèlement, etc.

5. Les conflits de valeurs. Les conflits éthiques, la qualité empêchée, le travail inutile.

6. L'insécurité de la situation de travail, la sécurité de l'emploi, du salaire et de la carrière, la soutenabilité du travail, les risques de changements.

Tout cela ne peut que générer du mal être au travail et ne peut que créer un non-sens dans une société qui perd cette confiance en l'avenir dont nous avons pourtant tant besoin. Plus grave encore, la santé mentale des salariés se dégrade alors que les systèmes de prévention en la matière manquent cruellement.

44% des salariés interrogés présentent des signes de détresse psychologique (3 points de plus qu'en juin 2022, dont 14% de détresse psychologique élevée).

74% des salariés déclarent que leur état de santé psychologique est lié partiellement ou totalement au travail. (Opinion Way)

Le cabinet Empreinte Humaine écrit à ce sujet : « Les populations les plus touchées par les RPS ne changent pas : les femmes, les managers et surtout les jeunes de moins de 29 ans. Les coûts sociaux sont énormes, notamment les prescriptions médicales, les arrêts de travail et les hospitalisations ».

Ce simple constat nous montre que le monde du travail ne va pas bien. Monsieur de la Palice n'aurait pas dit autre chose ! Mais pour des raisons obscures et non avouées le meilleur outil mis à la disposition des travailleurs pour lutter contre ce mal a été détruit sur l'autel de la rentabilité. Nous voulons parler ici des CHSCT.

Comment mettre en place une réelle politique de prévention quand la majorité des entreprises ne compte plus en interne les représentants du personnel spécialistes de ces questions ? Comment faire appliquer les normes essentielles en matière de santé et sécurité quand seules les entreprises gèrent à leur façon les problèmes qu'elles veulent tout simplement ignorer en ajoutant trop souvent au mépris qu'elles portent à la santé des travailleurs une idée tenace dans leur tête qui veut que le



salarié ne soit là que pour les escroquer et tirer sa flemme. Pour exemple la suppression des CHSCT, obtenue de longue lutte par un patronat frileux, peureux de voir arriver au grand jour les dérives et les manquements aux normes les plus élémentaires en matière de santé-sécurité en entreprise représente un recul catastrophique en la matière.

On peut d'ailleurs se demander pourquoi le patronat, d'habitude si prompt à rechercher de nouveaux concepts et autres techniques innovantes pour l'amélioration des performances des entreprises ne se penche qu'avec parcimonie sur le traitement des risques psychosociaux. C'est qu'il s'inquiète des nombreuses expertises commandées par les CHSCT de l'époque. Ces derniers allaient trop souvent à l'encontre du déni général de souffrance au travail et montraient trop clairement que l'organisation générale du travail est délétère et dangereuse pour les travailleurs.

Et que l'on ne nous parle pas de ces ersatz créés pour faire bonne mesure et servir de faire valoir que sont les CSSCT au sein des CSE, sans réels prérogatives ni surtout sans le temps matériel de travailler et de se former à la problématique de la protection des travailleurs.

C'est que la santé au travail ne se contente pas seulement de s'occuper de l'environnement 'matériel' que sont les machines, mais doit également se pencher sur la santé mentale des salariés dont la dégradation se confirme régulièrement.

Les organisations du travail, totalement déphasées de l'humain, entraînent le plus souvent un manque de respect et un manque de considération lourd de conséquences néfastes quand justement il y a urgence à redonner du sens à l'activité humaine dans tous les domaines de l'entreprise.

Si, nombreux sont les travailleurs qui ne souhaitent pas prolonger leur activité professionnelle de trop, c'est que nos gouvernants et le patronat n'ont pas su donner au travail ses lettres de noblesse. Ils n'ont pas voulu faire de la confiance l'atout majeur au bon fonctionnement des entreprises. Ils préfèrent diriger de manière quasi féodale et s'étonnent de n'avoir en retour que trop peu d'allégeance envers leurs dessein et leurs visées.

La direction des entreprises et l'encadrement des hommes qui les font vivre ne doivent pas se contenter de donner des ordres à exécuter aveuglément mais doivent porter au plus haut niveau le respect et l'estime que tout un chacun mérite.

Cela nous amène à traiter de plus en plus souvent ce mal nouveau bien que connu depuis fort longtemps, l'épuisement professionnel.

Car le tableau sombre du mal être au travail n'est pas seulement la résultante des organisations délétères et des conditions de travail souvent déplorables mais aussi l'asservissement au toujours plus créé par le système actuel de management du travail.

De ce fait, nombreux sont les travailleurs qui, malgré le manque de sens de leur emploi et souvent de leur fonction font encore et toujours plus contre cet ordinateur (par exemple), qui s'insinue dans le travail mental en l'accéléralant et en déstabilisant ceux qui étaient porteurs de connaissances. De même, nous n'oublierons pas les brutales modifications d'objectifs où l'on doit passer rapidement d'un résultat attendu de bonne facture à un résultat rentable à très court terme quel que soit la qualité à fournir.

Jusqu'à où peut-on dérouler ce toujours plus ? jusqu'au Burn Out !

Marie-France Hirigoyen, Psychiatre, psychanalyste écrit : « C'est une pathologie des limites, on est dans le trop. On s'investit de façon démesurée, on est formaté pour donner le maximum. Non, on n'est pas un 'looser' si on ne donne pas tout à son entreprise ».

Mario Correia, Directeur de l'Institut Régional du Travail (IRT) à Aix en Provence, écrira quant à lui : « C'est un cercle vicieux, faire toujours plus en toujours moins de temps... Être de plus en plus responsable tout en se sentant bridé par de plus en plus de contraintes imposées par la hiérarchie ». A l'heure où le pessimisme règne en maître, certains utilisent la peur comme type de management. C'est pourtant bien connu, cette dernière n'écarte pas le danger. Elle peut même de surcroît l'accentuer en créant un climat tel qu'elle peut pousser à la faute.

« Les dirigeants parlent d'autonomie et d'esprit d'initiative mais n'en exigent pas moins soumission et obéissance. Les salariés marchent parce qu'ils sont obsédés par des menaces sur la survie de l'entreprise, par la perspective des licenciements et par le rappel incessant de leurs responsabilités, donc de leur culpabilité éventuelle. » MF Hirigoyen

C'est que l'esclavagisme n'a pas disparu. Certes le fouet n'existe plus, mais il a été remplacé par une pression morale, exercée, de plus en plus forte chaque jour, par un chantage à l'emploi intolérable, par une traque à la faute amenant cette 'perte de confiance' qui fait tant de mal.

Un esclavagisme donc aggravé par une individualisation exacerbée que le patronat a lentement inculqué dans les esprits. Alors survient l'accident. Cette individualisation qui entoure le travailleur va de plus bloquer un processus qui aurait pu éviter, ou tout au moins minimiser l'ampleur des dégâts. Nous parlons ici de l'approche collective de la problématique qui nous occupe aujourd'hui. En effet l'isolation forcée à laquelle nous assistons laisse les salariés seuls devant leurs questionnements et devant leur mal être au travail.

C'est que l'entreprise est de plus en plus vécue comme un lieu de performance individuelle. Surtout ne pas montrer que ça va mal, pour ne pas être mal jugé par la hiérarchie. C'est que les places sont chères. Donc ne pas montrer le passage à vide mais s'accrocher encore et encore. Jusqu'à où ? Jusqu'au jour où, dans l'impossibilité de se lever pour aller au bureau ou à l'usine, le salarié reste prostré, vidé, présentant un syndrome associant un état d'épuisement physique et psychique intenses avec le plus souvent, associé, un effondrement du sentiment d'efficacité personnelle.

Quel gâchis !

Être conscient de tout cela est une chose. Faire agir pour éviter que le pire ne se traduise par des catastrophes humaines est de notre devoir.

Le drame devant ce constat c'est que les dirigeants ne se rendent pas compte de l'étendue du problème et de l'importance du retentissement sur la santé et le vécu des salariés.

Cet obscurcissement de la conscience vient du fait de leur formation qui les amène à considérer les salariés comme des machines aux rouages simplistes et c'est le drame de toutes ces écoles dites de management qui formatent les esprits pour les amener à être aveugles à la réalité ! Les expériences de Milgram, de Harvey, de Watzlawick et de Zimbardo le démontrent amplement, la place manque pour en faire la démonstration mais avec ces noms comme mots clé dans google on retrouve leurs expériences.

Ces expériences qui montrent que le processus de sélection, de classes préparatoires et d'écoles de management dans lesquelles on les assure qu'ils sont l'élite et n'ont donc pas besoin d'essayer de comprendre est un formatage des esprits redoutable. Il faut noter que l'IAE de Nice est partie prenante dans cette recherche.

C'est la raison pour laquelle à l'occasion de la présidence de l'INRS tenue par la CFE-CGC il a été décidé d'accentuer les recherches sur l'impact des effets des différentes organisations d'entreprise ainsi que des typologies de rôle professionnel. Également de mettre en place des partenariats entre les experts santé au travail de l'INRS et les enseignants des écoles d'ingénieurs et de management pour pallier ces problèmes.

Car ce n'est pas à cinquante ans que l'on peut grandement influencer les dirigeants mais plutôt lors de leur formation initiale. Une autre action là aussi fortement poussée par la

CFE-CGC est d'acter pour que l'épuisement professionnel soit enfin reconnu comme maladie professionnelle et indemnisé comme tel, car dès lors que cela aura un coût pour l'entreprise ce sera rentable pour elle de faire de la prévention.

Une action d'autant plus interpellante pour les pouvoirs publics que le Burn out est maintenant (depuis un an) intégré dans la classification internationale des maladies.

Espérons que cela ne fera pas comme le nuage de Tchernobyl qui a contourné la France !!

**Bibliographie :**

Dr Bernard Salengro  
 Dr MF Hirigoyen  
 Opinion Way  
 Mario Correia  
 Cabinet 'Empreinte humaine'



## Retrouvez tous les guides sur l'intranet confédéral

Retrouvez tous nos guides pratiques sur le CSE

# CAF : du nouveau pour les pensions alimentaires

L'intermédiation financière des pensions alimentaires devient automatique.

En 2023, l'intermédiation financière continue d'évoluer pour faciliter la vie des parents séparés.

L'intermédiation financière est une des offres du service public des pensions alimentaires, gérée par l'Agence de recouvrement et d'intermédiation des pensions alimentaires (Aripa).

Grâce à ce dispositif, la Caf joue le rôle d'intermédiaire entre les parents séparés : elle collecte la pension alimentaire tous les mois auprès du parent qui paie la pension pour la reverser au parent qui doit la recevoir.

Ce service a de nombreux avantages :

- Éviter les tensions liées au paiement de la pension alimentaire ;
- Sécuriser son versement mensuel et réduire les risques d'impayés ;
- Recouvrer rapidement et dès le premier mois les éventuels impayés.

Ce service est gratuit et fonctionne tant qu'une pension alimentaire est due pour les enfants.

## Une mise en place automatique pour toutes les séparations

Déjà automatique après un jugement, l'intermédiation financière restait accessible sur demande pour toutes les autres séparations (divorce devant un avocat ou notaire, séparation à l'amiable) dès lors que la pension alimentaire était fixée par un titre exécutoire.

Depuis le 1er janvier 2023, la mise en place de l'intermédiation financière est systématique pour toutes les situations de séparation et de divorce :

- Divorce devant un juge ;
- Divorce par consentement mutuel signé par un avocat et déposé auprès d'un notaire ;
- Convention parentale homologuée par un juge ;
- Titre exécutoire délivré par l'Aripa ;
- Accord amiable signé par un avocat et rendu exécutoire par un juge ;
- Ordonnance de protection ;
- Ordonnance d'orientation et sur mesures provisoires

Seule condition pour en bénéficier : faire fixer le montant de la pension alimentaire pour vos enfants dans un titre exécutoire.

La mise en place de l'intermédiation peut être refusée d'un commun accord par les parents ou par le juge à titre exceptionnel.

À noter : Pour une plus grande protection des victimes, l'intermédiation financière est obligatoire sans refus possible dans les cas de violences conjugales.

Comment faire une demande ?

Si vous divorcez ou vous séparez à partir du 1er janvier 2023 : Vous n'avez rien à faire, la mise en place du service est automatique. Les professionnels de justice transmettent directement les éléments de votre dossier à l'Aripa. Pensez à faire fixer le montant de la pension alimentaire pour en bénéficier.

Si vous étiez séparé ou divorcé avant le 1er janvier 2023 :

- Avec un dossier de recouvrement de pensions alimentaires en cours : vous n'avez rien à faire. Une fois toutes les pensions récupérées, vous serez contacté par l'Aripa pour mettre en place le service et, ainsi, poursuivre le prélèvement et le versement sécurisés des pensions alimentaires.

- Sans dossier de recouvrement de pensions alimentaires mais avec une pension alimentaire déjà fixée : faites votre demande d'intermédiation financière directement sur [www.pension-alimentaire.caf.fr](http://www.pension-alimentaire.caf.fr)

- Sans dossier de recouvrement de pensions alimentaires et sans pension alimentaire fixée : faites fixer le montant de la pension alimentaire pour vos enfants pour bénéficier automatiquement du service après transmission des éléments à l'Aripa par les professionnels de justice.

## Les autres services de l'Aripa :

Si vous êtes concerné par une pension alimentaire, la Caf peut aussi :

- vous aider à estimer le montant et si vous n'étiez pas marié, vous délivrer gratuitement un titre exécutoire ;
- vous verser, si vous élevez vos enfants seul et SANS condition de ressources une aide financière, une avance ou un complément de pension : l'allocation de soutien familial (Asf) ;
- récupérer les pensions impayées auprès de l'autre parent, dans la limite des 24 derniers mois, même si vous êtes à nouveau en couple.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur :

[www.pension-alimentaire.caf.fr](http://www.pension-alimentaire.caf.fr)

# Accord sur le partage de la valeur :

L'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur, majoritaire, a été signé par quatre organisations syndicales dont la CFE-CGC.

Si la lettre de cadrage gouvernementale ne comprenait pas les salaires, qui restent pour la CFE-CGC la priorité absolue en ce temps d'inflation et de perte de pouvoir d'achat des salariés, cet accord obligera notamment, à partir de 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés respectant certains critères à mettre en place un système de partage des profits, permettant à un nombre conséquent de salariés (entre 700 000 et 1 million selon la CFE-CGC) de bénéficier d'un dispositif : intéressement, participation, primes de partage de la valeur (PPV).

Pour rappel, la lettre de cadrage gouvernementale incitait les partenaires sociaux à répondre à trois grands objectifs :

- Généraliser le bénéfice de dispositifs de partage de la valeur pour les salariés, notamment dans les plus petites entreprises
- Renforcer, simplifier et veiller à l'articulation des dispositifs : participation, prime de partage de la valeur (PPV) et épargne salariale
- Orienter l'épargne salariale vers les grandes priorités d'intérêt commun : investissements responsables et solidaires, économie productive et transition écologique

Articulé autour de cinq grandes priorités, l'accord, salué par le gouvernement qui s'est engagé à le transcrire au niveau législatif, comprend de nombreuses dispositions et recommandations.

## POURUIVRE LE TRAVAIL ENGAGÉ SUR LES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATIONS ET DE VALORISATION DU TRAVAIL

L'accord rappelle :

- Le principe de non-substitution entre salaires et dispositifs existants (intéressement/participation/prime de partage de la valeur)
- Les obligations concernant les négociations salariales au niveau des branches professionnelles et des entreprises
- Les obligations de révision en matière de classification
- Les outils existants en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Le lien entre valorisation de la prise de responsabilité et attractivité
- La possibilité de faire appel aux observatoires prospectifs des métiers et qualifications de branche pour réaliser des diagnostics appréciant la répartition des salaires entre différents niveaux de grille salariale

### Analyse

*Excepté l'engagement d'une discussion, dès 2023, sur les classifications pour les branches qui ne se sont pas en conformité, ce chapitre ne crée aucune nouvelle obligation et ne constitue, pour l'essentiel, que des rappels au Code du travail.*

## ABORDER LE PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DES ENTREPRISES OU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

L'accord stipule que la branche et l'entreprise sont les niveaux adéquats pour parler du partage de la valeur. À cet égard, la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) est l'outil le plus adapté. En entreprise, le comité social et économique (CSE) peut également avoir accès à certaines informations fiscales en application de l'article 2312-25 du Code du travail. Au sein d'un groupe, les informations sur la politique fiscale peuvent être transmises en application des articles L 2332-1 et L2332-2. Les entreprises concernées par la déclaration « Pays par pays », créée par la Directive (UE) n°2021/2101, l'insèrent dans la BDESE.

### Analyse

*Exceptée la mise à disposition du Reporting pays par pays (reporting fiscal des multinationales visant à lutter contre l'optimisation et la fraude fiscale) devant l'obligation prévue pour 2025, les autres éléments ne sont que des rappels au Code du travail.*

## ENCOURAGER ET GÉNÉRALISER LES RECOURS AUX DISPOSITIFS

### Un dispositif facultatif de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés

Pour développer la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'accord prévoit quelles organisations d'employeurs et de salariés ouvrent dans chaque branche, avant le 30 juin 2024, une négociation pour mettre à disposition un dispositif (facultatif) de participation. La formule de participation peut déroger à la formule légale, c'est-à-dire que le résultat peut être inférieur comme supérieur à la formule de référence (aujourd'hui, une formule dérogatoire ne peut qu'être plus favorable que la formule légale).

### Analyse

*Cette modification du cadre légal permet d'encourager le développement de la participation dans les petites entreprises sachant que, selon le ministère du Travail, seuls 5,6 % des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés avaient accès au dispositif en 2020. Dans la mesure où la formule de participation peut être inférieure à la formule légale, le montant moyen de la participation versé à chaque salarié sera probablement plus faible qu'aujourd'hui (1 944 euros) mais concernera beaucoup plus de monde.*

### Un dispositif (participation, intéressement, PPV) sous conditions dans les entreprises entre 11 et 50 salariés

À partir du 1er janvier 2025, certaines entreprises devront mettre en place au moins un dispositif de partage de la

# des avancées pour les salariés

valeur (participation, intéressement, PPV). L'obligation concernera celles qui remplissent les trois conditions suivantes : être constituée sous forme de société ; réaliser un bénéfice fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 ans consécutifs ; ne pas être couverte par un dispositif de partage de la valeur.

## Analyse

Les trois conditions cumulatives limitent l'application de la disposition, excluant certaines entreprises. La mesure pourrait favoriser indirectement le dispositif de PPV au détriment de la participation et de l'intéressement. Cela étant, elle permettra à un nombre conséquent de salariés (700 000 à 1 million selon les estimations de la CFE-CGC), aujourd'hui exclus de tout dispositif, d'y avoir accès.

## Assouplissement des règles de franchissement du seuil de 50 salariés conduisant à la mise en place obligatoire de la participation

L'accord propose la suppression de la règle reportant l'obligation de participation en présence d'un accord d'intéressement, et demande un bilan de l'impact des dispositions de la loi Pacte (2019) sur les règles de calcul des effectifs pour la mise en œuvre obligatoire de la participation.

## Analyse

Cette suppression doit permettre d'accélérer la généralisation du dispositif de participation.

## Une meilleure prise en compte des résultats exceptionnels

Les entreprises de plus de 50 salariés auront l'obligation de négocier une clause spécifique fixant les modalités de prise en compte des résultats réalisés en France et présentant un caractère exceptionnel. Cela peut se traduire :

- Soit par un versement automatique d'un supplément d'intéressement
- Soit par le renvoi à une nouvelle discussion sur le versement d'un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, PPV, abondement, etc.)

## Analyse

Cette disposition vise à davantage prendre en compte les résultats exceptionnels en créant une obligation de négocier. Toutefois, il n'y a aucune obligation de résultat et les dispositifs « supplément d'intéressement et de participation », qui doivent être approuvés par la gouvernance de l'entreprise, existent déjà.

## Inscrire la prime de partage de la valeur dans le champ du partage de la valeur et de l'épargne salariale

L'accord modifie le cadre légal et réglementaire :

- Il ouvre la possibilité de placer la PPV dans un plan d'épargne entreprise (PEE) et/ou un plan d'épargne retraite (PER) avec le même régime fiscal et social que l'intéressement.
- Il permet l'octroi de deux PPV chaque année dans la limite du

plafond et du nombre de versements actuellement prévus.

- Il maintient le régime fiscal et social de la PPV en vigueur au 1er janvier 2023 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Analyse

Il s'agit ici de pérenniser la PPV avec les modalités d'exonération actuelles pour les entreprises de moins de 50 salariés (exonération totale de cotisations et contributions sociales et exonération de l'impôt sur le revenu). Et de garder, pour les entreprises de plus de 50 salariés, le régime qui s'appliquera, selon la loi, au 1er janvier 2024 (exonération de cotisations sociales, soumission à la CSG/CRDS, au forfait social pour les employeurs de 250 salariés et plus, et à l'impôt sur le revenu).

La PPV n'est pas sans conséquence car elle crée un risque fort de substitution à l'intéressement (et donc la substitution d'un outil individuel de rémunération à un outil collectif) et génère, comme le souligne l'INSEE, des effets d'aubaine. En l'absence de PPV, on considère en effet que des établissements auraient sans doute versé, sous une forme différente, au moins une partie du montant de cette prime.

La PPV conduit également à :

- accroître le financement de la protection sociale par l'impôt (notamment au travers de la TVA) ;
- réduire, toutes choses égales par ailleurs, le financement des autres services publics.
- rompre le lien mécanique entre hausse des rémunérations et hausse des recettes de la Sécurité sociale ;
- augmenter immédiatement le pouvoir d'achat du salarié, mais au détriment de son salaire différé. Selon les estimations de la CFE-CGC pour les entreprises de moins de 50 salariés, la PPV bénéficierait à plus de 800 000 salariés et représenterait un montant total d'exonération de cotisations patronales de 603 millions d'euros.

## Simplification du forfait social

Aujourd'hui, le taux du forfait social - contribution patronale mise en place sur certaines rémunérations versées par l'employeur - est différent selon le dispositif (intéressement ou participation) et la taille de l'entreprise. L'accord préconise d'ouvrir le débat sur la simplification du dispositif.

## Analyse

Cet article ne précise pas les seuils et les taux qui devraient s'appliquer. Le futur débat appellera à rester vigilant

## DÉVELOPPER ET SÉCURISER L'ACTIONNARIAT SALARIÉ DANS LES ENTREPRISES DONT LA FORME JURIDIQUE LE PERMET

## Mettre en place des plans de partage de la valorisation de l'entreprise

Sur la base du volontariat, les entreprises de toutes tailles

pourront instaurer « des plans de partage de l'accroissement de valeur de l'entreprise » au profit de tous les salariés avec au moins un an d'ancienneté. L'entreprise attribuera aux bénéficiaires des « bons de partage de la valorisation » donnant droit, à l'issue d'une période minimum de 3 ans, et sous conditions d'atteinte d'objectifs de création de valeur actionnariale, à un montant égal à l'appréciation de la valeur de l'entreprise. Ces bons ne sont pas des valeurs mobilières. Ils sont incessibles. Il s'agit d'un mécanisme de prime et non d'actionnariat salarié.

Par exemple, si un salarié de la PME DUPONT SA s'est vu attribuer 10 bons en 2023, et que la valeur d'une action de l'entreprise a augmenté de 200 euros pendant la période du plan, le salarié recevra, en 2026, 200 euros pour chaque bon soit 2 000 euros versés par son employeur. Les sommes perçues par les salariés seront taxées au prélèvement forfaitaire unique (PFU) de 30 %, avec possibilité d'option pour le barème de l'impôt sur le revenu (IR). Pour les entreprises, il n'y aurait pas de contribution patronale spécifique ou de forfait social.

#### **Analyse**

*Ce nouveau dispositif permet de façon rapide d'associer les salariés à l'accroissement de la valeur des entreprises, en particulier pour les petites. Néanmoins, étant uniquement indexé sur la « création de valeur actionnariale », ce dispositif n'est pas forcément aligné avec l'intérêt économique de l'entreprise. Encourager une gestion de l'entreprise sous le seul prisme de la maximisation de la valeur actionnariale reviendrait à nier l'importance de l'investissement et la logique de long terme qui y est associée. De plus, l'absence de droit de propriété et de droits de vote associés à ce nouveau produit prive les salariés de participer à la gouvernance.*

Par ailleurs, ce dispositif vient s'ajouter à ceux existants (épargne salariale, PPV), pouvant créer des confusions et augmentant mécaniquement les risques de substitutions. Il conviendra de suivre les avis de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) et de l'Autorité des marchés financiers (AMF) sur la création de ce nouveau produit.

## **AMÉLIORER LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE**

### **Promouvoir une épargne responsable et la réorienter en faveur de la transition écologique ou de l'économie productive**

L'accord stipule que les gestionnaires de fonds d'épargne salariale proposent, dans les PEE et les PER comptes-titres, au moins deux fonds établis sur la base de critères extra-financiers (fonds labélisés ISR, GREENFIN, FINANSOL, etc.).

#### **Analyse**

*Il s'agit ici d'orienter les fonds d'épargne salariale vers des entreprises ou des projets socialement et environnementalement responsables.*

### **Créer de nouveaux cas de débloquages anticipés des plans d'épargne entreprise**

Pour adapter l'épargne salariale aux nouveaux défis sociétaux, trois nouveaux cas de débloquages des PEE seront créés pour :

- les dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences occupées à titre principal ;
- faire face aux dépenses engagées en tant que proche aidant ;
- l'acquisition d'un véhicule dit « propre » (neuf ou d'occasion).

#### **Analyse**

*Ces nouvelles dispositions doivent faciliter le déblocage de l'épargne pour aider et encourager les salariés à financer des besoins structurants.*

### **Améliorer la gouvernance des fonds**

L'accord oblige la société de gestion, quand elle exerce le droit de vote pour le compte de l'épargnant salarié, à rendre compte annuellement, en conseil de surveillance, des fonds, de sa politique de vote mise en œuvre lors des dernières assemblées générales d'actionnaires.

L'accord précise que les trois jours de formation obligatoires pour les membres des conseils de surveillance sont du travail effectif.

#### **Analyse**

*La disposition, qui répond à une demande de la CFE-CGC, va contribuer à améliorer l'information de l'épargnant salarié. La politique de vote va devenir un critère de choix des fonds d'épargne salariale, les salariés étant de plus en plus attachés à donner du sens et à vouloir agir grâce à leur épargne.*

*Le projet de loi visant à transposer l'accord entre patronat et syndicats pour généraliser le partage des bénéfices des entreprises aux salariés a été présenté le mercredi 24 mai en Conseil des ministres. Le ministre du Travail a également annoncé réunir un comité de suivi des négociations salariales à la mi-juin pour lutter contre la « smicardisation » des grilles salariales.*

## **UN GUIDE CFE-CGC DE NÉGOCIATION SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR**

Pour toutes ses structures, la CFE-CGC met à disposition un guide pour tout savoir sur la négociation du partage de la valeur en entreprise. De quoi s'agit-il ? Quel est le lien avec la rémunération des salariés ? Quelles en sont les composantes ? Qu'est-ce que la base de données économiques, sociales et environnementales ? Comment préparer la négociation avec la direction et interpréter les informations obtenues ? Quelles sont les positions de la CFE-CGC ? Pédagogique, la publication (téléchargeable sur le site intranet confédéral) vous accompagne pour appréhender au mieux l'ensemble des enjeux.

GUIDE PRATIQUE



PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

Tout savoir sur la négociation du partage de la valeur ajoutée en entreprise



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

L'Union Régionale a créé un nouveau format de communication depuis quelques mois, 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...



Les émissions sont programmées tous les 15 du mois.



**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 2e semestre 2023 :

- ✓ un stage de formation « Ouverture sur le syndicalisme » les 13 et 14 novembre
- ✓ un stage de formation « Techniques de négociation » les 27 et 28 novembre
- ✓ un stage de formation « Harcèlement et discriminations » les 7 et 8 décembre
- ✓ des journées de formation Santé au Travail (dates à déterminer)

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



## À CHAQUE ÉTAPE DE VOTRE MANDAT D'ÉLU AU CSE, NOS EXPERTS SONT À VOTRE ÉCOUTE...

### 01 FORMATION

Vous permettre  
de mieux  
connaître vos  
droits et moyens  
d'action

### 02 EXPERTISE

Vous éclairer  
sur la situation  
économique,  
financière, sociale  
et environnementale  
de votre entreprise

### 03 CONSEIL

Vous permettre  
de mieux utiliser  
vos prérogatives  
selon les  
caractéristiques  
de votre entreprise

### 04 NÉGOCIATION

Vous outiller  
pour permettre  
de construire  
de meilleurs  
accords

**Prometéea** est l'organisme de formation qui regroupe les activités de formation des cabinets ATLANTES et SECAFI. Par cette réunion de nos expertises, nous avons l'ambition d'offrir à nos clients représentants des salariés toute la palette des formations nécessaires à l'exercice de leurs mandats comme :

- Rôle et fonctionnement du CSE
- Prévention des atteintes à la santé qui font l'objet d'une réglementation spécifique
- Analyse économique
- Implication des instances dans la RSE
- Situations de contentieux...

Cette réunion d'experts vous donnera accès aux meilleurs formateurs sur chacun des sujets, à des contenus renouvelés et dynamiques grâce à une plateforme interactive d'accès aux supports de formation. Notre ambition est de vous proposer les programmes de montée en compétences les plus utiles à l'exercice de vos mandats.

AVEC NOS EXPERTS ET FORMATEURS, VOUS BÉNÉFICIEREZ DE :

40

ANS D'EXPÉRIENCE

≈ 300

EXPERTS  
PLURIDISCIPLINAIRES

15

SPÉCIALITÉS  
SECTORIELLES

8

IMPLANTATIONS  
RÉGIONALES

2 500

MISSIONS  
RÉALISÉES PAR AN