PRÉSENCE CFE-CGC 06

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

N° 143 - 4e trimestre 2023

www.cfecgc06.org

ÉLECTIONS CSE

ACTIONS POUR RÉUSSIR

La Confédération a créé un nouveau kit élections pro : 6 actions pour réussir. Cet outil vous guidera dans toutes les étapes : Préparer son calendrier, négocier le périmètre des élections, la négociation du PAP, la liste de candidats, le kit com' pour sa campagne électorale, le moment du PV. Vous y trouverez à chaque étape les points majeurs à avoir en tête et les liens vers tous les guides, fiches, ... Téléchargez le sur l'intranet confédéral

www.cfecgc.org

SOMMAIRE

n° 143

Décembre 2023

Editorial
par Laurent Laubry
➪ *page 2*

L'encadrement est comme un moteur pour que tout fonctionne
Interview de Christine Lê, secrétaire nationale
➪ *pages 3 et 4*

Le SNATT en formation à Nice
➪ *page 5*

Accord national interprofessionnel sur la retraite complémentaire AGIRC/ARRCO
➪ *pages 6 et 7*

Congés payés et arrêts maladie - nouvelle jurisprudence
➪ *page 8*

L'Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation
➪ *page 9*

Considérer l'emploi dans les Alpes-Maritimes d'une autre façon
par Alain Clavel-Morrot
➪ *pages 10 à 12*

photo de couverture : Place Massena à Nice

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

L'édito

de Laurent Laubry, Président

Une année 2023 un peu folle !

Au moment où j'écris ces quelques lignes, les élections professionnelles dans les entreprises privées battent leur plein depuis déjà 10 mois. En effet, 2023 et 2024 sont LA période où sont renouvelés la quasi-totalité des C.S.E

A l'heure où vous lirez ce dernier numéro 2023 de Présence 06, 70 à 80 % des élections professionnelles auront été réalisées.

Gageons que la CFE-CGC 06, et plus généralement notre organisation sur l'ensemble du territoire national, aura progressé. Mais je n'ai que très peu de doute face à cette interrogation, vu la progression constante des nos résultats depuis plus d'une décennie !

Je le rappelle, nous sommes LA SEULE organisation syndicale en constante progression.

Ces résultats positifs, ce sont les vôtres. La CFE-CGC n'existe et ne progresse qu'à travers vous. Je n'ai donc qu'une chose à vous dire : Un grand MERCI et un grand BRAVO à chacune et chacun !

L'année sociale qui s'achève a été plus que chargée, je dirai même surchargée...

Un bras de fer continu est engagé depuis janvier. Même si malheureusement la réforme des retraites est passée, tous ensemble, ne baissons pas les bras et ne baissons pas la garde. Votre rôle est prépondérant dans ce bras de fer. En effet, sans mandants, les organisations syndicales ne sont rien et ne représentent personne. Elles sont donc peu écoutées...

Un grand MERCI et un grand BRAVO à chacune et chacun !

Il devient alors primordial, pour la défense de nos intérêts moraux et professionnels, d'être toujours plus nombreux à rejoindre la CFE-CGC. Le maillage de notre organisation s'étend. Il est à votre disposition au sein de vos syndicats et fédérations respectifs, mais également aus sein de l'Union Départementale. Syndicat constructif et réformiste nous sommes, syndicat constructif et réformiste nous resterons. C'est notre « marque de fabrique ».

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

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, mais également une période propice au repos et à la régénération des organismes.

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

L'encadrement est comme un moteur pour que tout fonctionne

Secrétaire nationale CFE-CGC au dialogue social et vice-présidente de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), Christine Lê évoque l'évolution, les spécificités, les missions et les aspirations des salariés de l'encadrement.

Quelles sont selon vous les spécificités des cadres et des membres de l'encadrement ? Comment les définit-on, les reconnaît-on ?

Il faut déjà donner un ordre de grandeur : en France, ils sont environ 4 millions et 35 millions en Europe. Avec une spécificité puisqu'il n'y a pas de définition juridique de ce qu'est un cadre dans le Code du travail. Le cadre peut faire l'objet de plusieurs définitions sous sa nomenclature socio-professionnelle. Il fut un temps où l'on pouvait dire qu'il était celui qui contrôle, qui encadre, qui sanctionne. Aujourd'hui, c'est beaucoup plus que cela et projetons-nous vers l'avenir : c'est celui ou celle qui impulse, motive, fait fonctionner l'outil de production, mais aussi qui anime son équipe.

Ce qui suppose de gérer une équipe ?

Il y a deux grandes familles de membres de l'encadrement. Celui ou celle qui fait du management, qui gère des collaborateurs, et celui ou celle qui ne fait pas de management, qui travaille sur des projets, qui fournit une expertise. On peut être chef de projet sans équipe et être cadre. Par ailleurs, on peut être « né » cadre parce qu'on a fait des études supérieures initiales (Bac+5) qui donnent une certification permettant d'entrer directement sur le marché du travail avec ce statut. Mais on peut aussi devenir cadre quand on a démarré sa vie professionnelle comme employé ou agent de maîtrise et que son parcours, via la reprise d'études, la formation professionnelle et la prise de responsabilités, fait qu'on passe au collège cadres. En France, ce schéma fonctionne très bien selon les filières.

Vous trouvez que l'ascenseur social fonctionne dans l'entreprise ?

J'ai envie d'être optimiste mais avec la réforme de la formation professionnelle, cela devient de plus en plus compliqué. Entre 1970 et 2014, il y avait une vraie volonté d'ascenseur social, de formation promotionnelle et d'évolution de collège en collège : exécution, maîtrise, cadre... Depuis 2014, la formation professionnelle s'est malheureusement transformée en marché, au détriment des droits des salariés.

Sans que les syndicats puissent faire quelque chose ?

Tout l'enjeu en tant que représentants des salariés, lors des négociations d'entreprise ou dans les branches professionnelles, est de bien mettre en avant les droits des salariés et les devoirs des employeurs. Ces derniers ont l'obligation de maintenir l'employabilité de leurs collaborateurs à l'aide de plusieurs outils dont le plan de développement des compétences sur lequel peut être inscrit une formation promotionnelle qui, si le salarié la réussit, lui permet de changer de collège avec un nouveau niveau de certification. Par ailleurs, l'Apec accompagne les Bac+3, étudiants, salariés, demandeurs d'emploi et personnes en questionnement à travers le conseil en évolution professionnelle (CEP), un dispositif ouvert à l'ensemble des salariés - qu'ils soient cadres ou non - pour faire le point, avoir de l'information, dessiner un projet et ce tout au long de sa carrière.

En quoi les cadres et assimilés sont-ils des rouages essentiels de l'activité économique ?

Ils constituent vraiment le trait d'union entre ceux qui exécutent, qui mettent en œuvre, et ceux qui décident au plus haut niveau de l'entreprise (conseil d'administration, direction). L'encadrement est comme un moteur : il est là pour faire que cela fonctionne, que chaque personne ait sa place et son rôle à jouer. Ce qui est intéressant quand on est cadre ou membre de l'encadrement, c'est d'être à l'écoute des équipes, de bien prendre en compte les expériences de chacun pour pouvoir améliorer les modèles, les process. Tout dépend du secteur dans lequel on est mais l'essentiel est dans le travail en commun, d'être constamment à l'écoute, qu'il y ait ou non du management. Cela fait partie intégrante de ce qu'on appelle les soft skills.

Il y a eu beaucoup de secousses ces dernières années : la crise Covid, la guerre en Ukraine... Comment l'encadrement vit-il cette période ?

Il y a effectivement une géopolitique qui a transformé beaucoup de choses. La guerre en Ukraine a impacté les approvisionnements, la planification, les process internes et jusqu'à l'organisation du travail. De fait, l'adaptation est permanente et c'est le cadre qui doit à chaque fois se remettre en question pour redistribuer le travail. Un exemple : quand le blé a été bloqué en Ukraine, tout le système agricole a dû se

remettre en question. Dans les Alpes-de-Haute-Provence, il y a eu une transformation des terres : on est passé de la lavande au blé en quelques mois.

Au-delà d'accompagner les évolutions, quelle est la marge d'initiative de l'encadrement ?

Le trait d'union fonctionne dans les deux sens : distribution des tâches et de la stratégie aux équipes, mais aussi source de propositions aux dirigeants. Le ou la membre de l'encadrement impulse des innovations si cela est nécessaire. Avec un distinguo à faire entre les grandes entreprises où les prises de décisions peuvent être longues, et les petites qui fonctionnent plus du tac au tac. La qualification, l'autonomie, la responsabilité et l'innovation caractérisent les hommes et les femmes de l'encadrement.

Pour revenir à la distinction entre manager et expert, y a-t-il des passerelles de l'un à l'autre ?

Absolument. Les parcours professionnels peuvent être très diversifiés. Tout est possible en gardant une posture apprenante. Le cadre a la possibilité de conserver et d'entretenir son employabilité grâce à la formation professionnelle et l'utilisation du compte personnel de formation (CPF). Du point de vue des ressources humaines, ces passerelles sont intéressantes dans la mesure où elles élargissent le champ de compétences de la personne.

Quand on n'a jamais eu de responsabilité d'équipe, on peut s'y mettre à tout âge ?

On ne peut pas parler de manière absolue mais généralement, on est accompagné. Dans certaines entreprises, par exemple EDF, si une personne est juriste et qu'elle souhaite devenir responsable RH avec une équipe, c'est inscrit dans son plan de formation et de professionnalisation. Elle ne le devient pas du jour au lendemain. Elle suit des sessions de formation pour devenir manager de première ou de deuxième ligne. Tout ceci est orchestré par rapport à la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Et encadré avec des accords négociés. N'oublions jamais les accords et le dialogue social !

Nous n'avons pas parlé du télétravail. Quelle est votre analyse de son impact sur l'encadrement ?

On dénombrait quelque 300 accords sur le télétravail en 2019, et 4 000 en 2023 ! Cela donne une idée de l'impact sur les deux grandes familles d'entreprises, les PME et les grandes. Sans faire de généralités, les premières adorent le présentéisme. La mise en place du télétravail a été un double apprentissage pour l'encadrement et pour les entreprises. Aujourd'hui, le dispositif est devenu un critère de choix à faire figurer dans les annonces d'emploi. Avec mon expérience de vice-présidente de l'Apec, je vois bien les tensions existant dans le recrutement. Beaucoup d'offres restent non pourvues parce que le télétravail n'est pas proposé, alors que les compétences existent et que l'activité le permet. Celui ou celle qui postule veut de la disponibilité et que l'entreprise l'autorise à faire du télétravail. C'est complètement nouveau par rapport à la période pré-2020. Et on ne reviendra pas dans le monde d'avant.

Est-ce qu'on mesure déjà l'impact de l'intelligence artificielle sur l'emploi et les métiers de l'encadrement ?

C'est encore tôt mais cela arrive vite. L'IA représente la puissance 10 de l'automatisation. Elle pourrait avoir un impact sur les tâches et les compétences des personnes que la CFE-CGC représente. Cela ouvre donc pour le présent et le futur de nouveaux cursus à envisager dès la formation initiale pour être en adéquation avec ce qu'on attend d'un cadre, d'un encadrant, d'un ingénieur, pour ne laisser personne à côté du chemin. Pour moi, ce ne sont pas des menaces mais des évolutions comme en connaît chaque génération. La question est de savoir comment on garde la valeur ajoutée de l'homme et de la femme derrière le langage et les créations des applications. Ce seront des décisions politiques, économiques et sociétales.

Au-delà des changements dans les organisations de travail, il y a les évolutions sociétales et les nouvelles aspirations des jeunes notamment. Les personnels de l'encadrement sont-ils en train de muter ?

Il y a des évolutions comme dans toute la société. Le travail est toujours là avec sa valeur, son sens, mais on constate, notamment au travers des études de l'Observatoire de l'Apec, que l'expression « faire carrière » s'atténue. On souhaite en effet travailler dans une organisation qui fait sens, avec des valeurs sociétales et environnementales que l'on partage quand c'est possible.

Du coup, on assiste à des parcours professionnels moins linéaires que par le passé. Une étude récente de l'Apec montre qu'énormément de cadres ont démissionné pour prendre un nouveau poste dans une autre entreprise. On change de filière, de métier, on sollicite les projets de transition professionnelle, on combine plusieurs activité : l'une alimentaire, en lien avec sa formation initiale ; l'autre en lien avec sa passion personnelle, mais qui ne permet pas d'en vivre. On voit aussi des membres de l'encadrement en entreprise qui quittent celle-ci pour devenir auto-entrepreneurs, puis qui reviennent ensuite dans des structures.

Pas facile de gérer tous ces changements pour une organisation syndicale...

Cela fait partie des enjeux que nous avons à la CFE-CGC. Bien appréhender les besoins des personnes que nous représentons, les ruptures et les modifications en cours dans les cycles d'une vie professionnelle.

Mon objectif au niveau de la représentativité est de couvrir l'ensemble de l'encadrement : salariés dans les secteurs privé et public, mais aussi les anciens cadres et assimilés devenus auto-entrepreneurs. C'est l'un de nos prochains chantiers pour rester au cœur de la cité, tout comme celui de la lourdeur des process dans les grandes entreprises. Sans oublier le manque de reconnaissance exprimée par les salariés, les fortes attentes en matière d'équilibre vie privée-vie professionnelle et les revendications légitimes au niveau de la rémunération. Il y a un vrai travail à faire de prise en compte et d'augmentation des salaires de l'encadrement.

On ne lâche pas !

Nice, plus qu'une simple escale pour le SNATT CFE-CGC

Deux journées de formation intenses, une quarantaine de participants, une annonce de partenariat inédit... Quand le SNATT CFE-CGC (*) délocalise ses formations, il ne fait pas les choses à moitié. C'est à Nice, que sa nouvelle équipe dirigeante a choisi de faire escale et il y a fort à parier qu'elle est le début d'une longue série.

C'est au printemps dernier que l'histoire commence. À l'issue de l'Assemblée générale élective du 24 mai 2023, le nouveau président du SNATT et les membres du bureau syndical nouvellement élus se mettent aussitôt au travail. La nouvelle équipe dirigeante (Christophe Le Roy Kerderrien, Président, Cyrille Mancel, Secrétaire général, Frédéric Contejean, Secrétaire générale adjointe, Patrick Mongin, Trésorier et Francis Vendramin, Trésorier adjoint), dresse les chantiers prioritaires et parmi eux se dégage rapidement un dénominateur commun : le bien-être des adhérents.

Soucieuse d'apporter des réponses concrètes et à brève échéance, la nouvelle équipe décide de délocaliser la «Formation +» du SNATT (formation semestrielle interne dédiée aux délégués syndicaux), habituellement dispensée à Paris, et opte pour le cadre idyllique de la Cité des anges pour marquer les esprits. Le succès est sans appel, plus de quarante adhérents y participeront.

En parallèle, le SNATT travaille sur un partenariat inédit dans le monde syndical : soutenir une association luttant contre le cancer, pour permettre à ses adhérent(e)s d'y trouver le soutien nécessaire lorsqu'ils ou elles y sont confronté(e)s. Ainsi, le SNATT fait le choix de s'associer avec « Vivre comme avant, association cancer du sein » (**), pour que chaque adhérent(e) et ses proche, touché(e)s de près ou de loin par la maladie, puisse bénéficier de l'expérience d'une association reconnue.

C'est en marge des deux journées de formation, qui se sont déroulées les 10 et 11 octobre derniers à Nice, et à l'occasion d'Octobre Rose, que la quarantaine de participants et les membres du bureau syndical ont pris la pose, vêtus de t-shirts floqués spécifiquement pour l'occasion. En dévoilant symboliquement son don (calculé sur le principe « 1 euro par adhérent »), le SNATT démontre qu'il place la problématique du cancer, et plus spécifiquement celle du cancer du sein, au cœur de ses préoccupations en y apportant une réponse effective. En effet, par ce partenariat, les adhérent(e)s du SNATT pourront bénéficier pleinement de l'expertise et du savoir-faire des bénévoles de l'association (visites d'hôpital, lignes d'écoutes, ...).

(*) À propos du SNATT :
Le SNATT CFE-CGC est le Syndicat National des Activités du Transport et du Transit. Il regroupe les cadres, agents de maîtrise et techniciens des entreprises rattachés à la Convention Collective Nationale des Transports, ainsi que des entreprises rattachées à la Convention Nationale des Activités du Déchet.

(**) À propos de l'association « Vivre comme avant » :
Depuis 1975, Vivre comme avant a apporté à des milliers de femmes atteintes d'un cancer du sein, des paroles d'espoir et d'encouragement pour avancer avec confiance dans leur parcours de soins, un parcours long et douloureux. Intervenant dans plus de 70 établissements de santé, les bénévoles font le don de leur expérience, durement acquise, de la maladie et offrent, chaque année, un accompagnement individuel à 7 000 femmes hospitalisées.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO

CE QU'IL FAUT RETENIR

Après cinq semaines de négociation, les partenaires sociaux sont parvenus dans la nuit du 4 au 5 octobre 2023 à un accord relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire des salariés du privé.

La CFE-CGC est signataire de cet accord qu'elle juge équilibré.

Un Accord équilibré

- **Une revalorisation des pensions de retraites complémentaires** Agirc-Arrco au niveau de l'inflation au 1er novembre 2023 de **4,9%**

- **La disparition des coefficients de solidarité malus/bonus :**

  - Il n'y aura **plus de malus applicable pour tout départ en retraite à partir du 1er décembre 2023**
    - La pension sera pleine et entière au 1er jour de liquidation sans minoration temporaire

  - Pour **tous retraités impactés par le malus, la pension ne sera plus minorée à partir du 1er avril 2024**
    - L'arrêt du malus au 1er avril 2024 est valable quel que soit la date de liquidation de la retraite, avant le 1er décembre 2023.
      Pour exemple une retraite liquidée au 1er novembre 2023, le malus sera appliqué sur la pension jusqu'au 1er avril 2024 (au lieu d'une application pendant 3 ans).
      Il n'y aura pas d'effet rétroactif.

  - **Il n'y aura plus de bonus applicable** pour tous les salariés concernés par la réforme des retraites soit **pour tous les salariés nés à partir du 1er septembre 1961** et dont la **pension de retraite prendra effet à partir du 1er décembre 2023.**
    - Tous salariés en activité, réunissant les conditions de départ à taux plein avant le 1er décembre 2023, ayant donc reculé le départ en retraite, pourront encore rentrer dans les critères de bonus. Les retraités touchant un bonus continueront de le percevoir sur la période initialement prévue (dispositif qui était limité à une année).

- **L'ouverture de droit au cumul emploi-retraite** : pour une reprise d'activité professionnelle en étant déjà en retraite, les cotisations sur la tranche 1 de salaire versées à l'Agirc-Arrco permettront d'acquérir des points (la tranche 1 du salaire est limitée au plafond de la sécurité sociale).

Régime de retraite complémentaire : Un bien commun

Le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire du privé est, géré par les partenaires sociaux, composés exclusivement des organisations syndicales et patronales (cinq organisations syndicales représentatives et trois organisations patronales).

Le résultat de cette gestion paritaire depuis 75 ans est un régime de retraite complémentaire solide et pérenne. Une gestion prudente, toujours avisée, qui a parfois donné lieu à des décisions difficiles mais toujours assumées pour un seul objectif : garantir les pensions de retraite d'aujourd'hui et de demain.
Le dialogue qu'il a fallu instaurer et que nous constatons toujours bien vivant entre les partenaires sociaux est exemplaire, ce qui ne veut pas dire sans frottement, mais toujours constructif.

Aujourd'hui, résultat de cette gestion exemplaire, **la négociation a abouti à des avancées attendues par les salariés et retraités.**
Pourtant, la négociation a été marquée par une forte pression politique de la part du gouvernement, avec une menace annoncée par le Ministère du Travail d'une ponction sur les finances du régime Agirc-Arrco entre 1 et 3 milliards d'euros par an.
Une ponction qui pourrait se faire via le Projet de Loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) à l'instar du prélèvement de l'État sur les comptes de l'assurance chômage.

La CFE-CGC a refusé d'inscrire dans l'accord un quelconque versement au régime général et a œuvré pour une position commune des partenaires sociaux.

L'argent de l'AGIRC-ARRCO, n'appartient ni aux partenaires sociaux ni à l'État. Issu des cotisations assises sur les salaires, il constitue du salaire différé destiné aux futurs retraités. La ponction souhaitée par l'État aurait pour conséquence de **mettre en péril les équilibres financiers** et ainsi de **réduire les droits à la retraite** à court et long terme.

Cela constituerait en outre une très grave transgression à l'autonomie des partenaires sociaux et à la philosophie sur laquelle repose notre système de retraite depuis 1947.

Congés payés : la Cour de cassation révise la jurisprudence

Dans une série d'arrêts relatifs aux congés payés, la Cour de Cassation vient d'opérer un revirement pour mettre en conformité le Code du travail avec le droit européen. En matière de congés payés, certaines règles du Code du travail français ne sont pas conformes avec le droit européen. Depuis plusieurs années déjà, la Cour de cassation préconisait de prendre des dispositions légales pour adapter le Code du travail. Dans une série d'arrêts rendus en date du 13 septembre 2023, la chambre sociale vient d'opérer un revirement de jurisprudence sur ces questions, permettant au droit français de se mettre en conformité avec les dispositions de la directive européenne 2003/88/CE.

DROIT À CONGÉS PAYÉS D'UN SALARIÉ AYANT ÉTÉ EN ARRÊT MALADIE (1)

Dans cette affaire, trois salariés ont contracté une maladie non-professionnelle les empêchant de travailler. Ils réclament que leur droit à congés payés soit calculé en incluant la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler.

En s'en tenant à l'application du droit français, le juge n'est nullement tenu d'accéder à une telle demande. Un salarié absent à la suite d'une maladie non-professionnelle n'acquiert pas de congés payés pendant le temps de son arrêt de travail.

Or, très clairement, cette règle n'est pas conforme au droit de l'Union européenne. Si un salarié est dans l'impossibilité de travailler en raison de son état de santé, son absence est donc indépendante de sa volonté. Par conséquent, cette absence ne doit en aucune façon avoir d'impact sur le calcul de ses droits à congés payés.

En conséquence, la Cour de cassation écarte les dispositions du droit français. Les salariés atteints d'une maladie ou victimes d'un accident, de quelque nature que ce soit (professionnelle ou non professionnelle), ont le droit de réclamer des droits à congés payés en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler.

CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS DE PAYÉS EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL (2)

Absent à la suite d'un accident du travail, un salarié a demandé à inclure dans le calcul de ses congés payés toute la période au cours de laquelle il se trouvait en arrêt de travail.

Or, là encore, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le droit français prévoit de verser une indemnité compensatrice de congés payés uniquement calculée sur la première année de suspension du contrat de travail. Cette règle de calcul limite nécessairement le montant de cette indemnité.

Le salarié a invoqué les dispositions de la directive européenne qui prévoient, à l'inverse du droit français, le bénéficie d'un droit à congés payés couvrant l'intégralité de son arrêt de travail. En toute logique, la Cour de cassation juge qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congés payés ne doit pas être limitée à un an.

REPORT À LA FIN DU CONGÉ PARENTAL DES CONGÉS PAYÉS ACQUIS AVANT SON DÉPART (3)

La Cour de cassation considérait jusqu'à présent que la décision du salarié de recourir à un congé parental d'éducation rendait impossible l'exercice de son droit à congé payé. Le salarié ne pouvait pas prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés. La seule exception résidait dans le cas où l'employeur n'avait pas mis le salarié en mesure de prendre le solde de ses congés payés avant son départ en congé parental.

Or, en application de la directive européenne, les droits acquis ou en cours d'acquisition par un travailleur à la date du début d'un congé parental sont maintenus jusqu'à la fin de ce congé et peuvent être utilisés par le salarié à son retour.

En l'absence d'intervention du législateur, il revient au juge national d'interpréter les dispositions du Code du travail à la lumière de la directive, ce qui amène nécessairement la Cour de cassation à faire évoluer sa jurisprudence. La chambre sociale juge désormais que les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.

POINT DE DÉPART DU DÉLAI DE PRESCRIPTION DU DROIT À CONGÉS PAYÉS (4)

Un salarié qui obtient la reconnaissance de son contrat de travail a réclamé une indemnisation des congés payés qu'il n'a jamais pu prendre au cours des dix dernières années. Pour la cour d'appel, l'indemnité doit être versée sur la base des trois années ayant précédé la reconnaissance de son contrat de travail, le reste des droits à congés payés étant prescrit.

Toutefois, en application du droit de l'Union européenne, la Cour de cassation estime que le délai de prescription ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congés payés.

1- Cass. Soc., 13 septembre 2023, n° 22-17340
2- Cass. Soc., 13 septembre 2023, n° 22-17638
3- Cass. Soc., 13 septembre 2023, n° 22-14043
4- Cass. Soc., 13 septembre 2023, n° 22-10529

L'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODDS)

Créé dans chaque département par l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation, l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODDS) a pour attribution de favoriser le développement du dialogue social et de la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés du département (articles L.2234-4 à L.2234-7 du code du travail).

Sa composition

Le décret n°2017-1612 du 28 novembre 2017 détermine la composition et le fonctionnement des Observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation. Il est composé des représentants des organisations syndicales et professionnelles les plus représentatives dans le département.

La présidence de l'Observatoire est exercée successivement par un représentant d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant d'une organisation professionnelle d'employeurs. Depuis le 18 novembre 2022, la présidence est assurée par la CFE-CGC, en la personne de Jean-Pierre Chopin, secrétaire général de l'Union Départementale des Alpes-Maritimes.

Le responsable de l'unité départementale ou son suppléant, désigné par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, siège en tant que représentant de l'autorité administrative compétente au sein de l'observatoire.

Son fonctionnement

L'observatoire peut développer des actions, selon les priorités fixées par ses membres et au regard des constats en matière de besoins des entreprises sur le territoire, sur le champ du dialogue social. Selon les pratiques des observatoires, les actions peuvent être des sensibilisations, la construction d'outils, des études sur le dialogue social dans les entreprises ou encore l'organisation d'ateliers, de sessions de formations, etc.

Ses missions

L'observatoire départemental exerce les missions suivantes (Art. L. 2234-6) :

- Il établit un bilan annuel du dialogue social dans le département pour les entreprises de moins de 50 salariés ;

- Il peut être saisi par toute organisation syndicale de salariés ou par toute organisation professionnelle d'employeurs de difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation collective ;

- Il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.

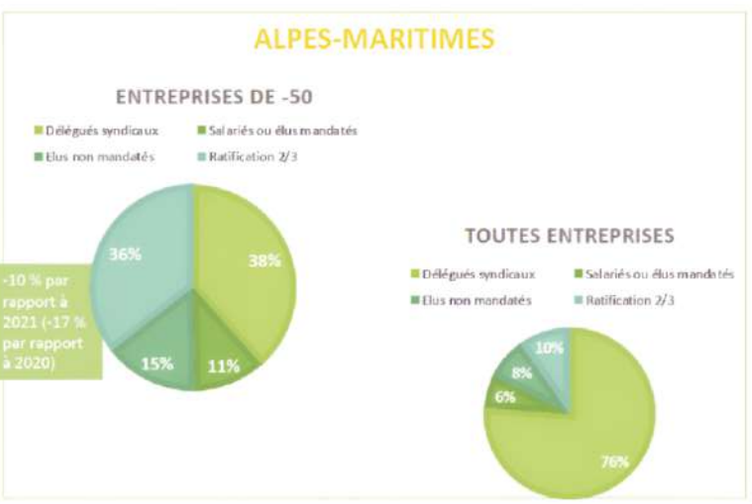
Trop peu d'entreprises connaissent l'existence de l'ODDS. Une meilleure information est nécessaire, et un courrier a été rédigé en ce sens, destiné aux organisations syndicales patronales pour leur présenter les fonctions et le soutien que peut apporter l'ODDS 06.

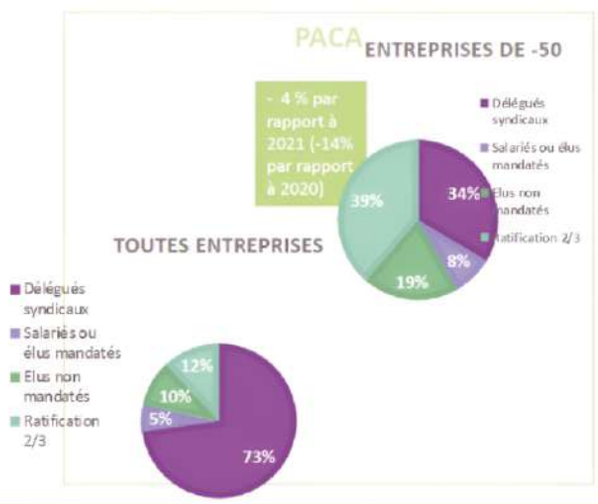
Un bilan annuel des accords d'entreprises dans les Alpes-Maritimes a été dressé pour l'année 2022. Quelques chiffres clés : 67 % des textes déposés auprès de la DDETS sont des accords - 48 % des accords sont signés dans des entreprises de – 50 salariés

ODDS des ALPES-MARITIMES
BILAN ANNUEL 2022 DES ACCORDS D'ENTREPRISES, quelques points clés

TABLEAU 3 : les accords selon leur mode de conclusion (hors épargne salariale)

Répartition des accords signés en 2022 selon leur mode de conclusion





Considérer l'emploi dans les Alpes-Maritimes d'une autre façon

par Alain Clavel-Morrot

Écrire sur l'emploi n'est pas une mince affaire tant il est difficile de lire les statistiques qui nous sont fournies par les différentes sources autorisées en la matière. L'analyse exhaustive des informations peut relever du jeu de piste où il devient également nécessaire de bien appréhender le fonctionnement des usines à gaz.

Les chiffres qui nous sont proposés en avalanche étant bien trop épars et volontairement complexifiés, il sera plus honnête de rester sur les impressions globales issues de la simple observation des marqueurs principaux, afin de nous faire une idée plus réaliste de la vérité, qui devrait pourtant nous être présentée clairement sur ce sujet si prégnant pour notre avenir.

Avec une population d'environ 1 086 000 habitants les Alpes Maritimes se placent au deuxième rang en Paca derrière les Bouches du Rhône (2 045 000) et juste devant le Var. (Données 2020)

L'emploi dans notre département subit bien entendu comme partout ailleurs en France les aléas de l'économie et des caprices de nos dirigeants politiques.

Si l'emploi se développe en Paca et dans notre département, celui-ci ne semble pas être le principal vecteur d'attractivité dans notre zone. Cela demande réflexion. Alors que nous sommes 'officiellement' en France sur un taux de chômage de 7,2 %, (Ce qui bien sûr est faux, archifaux puisque nous frôlions encore la crête des 14 %, toutes catégories confondues en janvier dernier), c'est sous la barre des 5 % que notre exécutif souhaite parvenir à la fin de son mandat.

Gageons qu'en torturant les chiffres, certains arriveront bien à leur faire dire n'importe quoi. Mais sortir des chiffres pour nous faire croire que tout va bien est un leurre que nous ne goberons pas.

Quant à notre département, sans être le pays de cocagne dont il est permit de rêver, il ne se porte pas trop mal avec un taux CVS (Correction des Variations Saisonnières-catégories A, B, C) de 6,8 % au deuxième trimestre 2023. Mais cela est tout de même trop, beaucoup trop, car nous ne devons pas oublier pour autant les demandeurs d'emploi des autres catégories D, E. Ni ceux qui relèvent du RSA. (Pour rappel, il n'est pas nécessaire d'être inscrit à Pole Emploi pour en bénéficier. D'où les difficultés pour connaître le vrai chiffre de personnes en recherche réelle de travail.)

Nous savons bien entendu que le mensonge et la manipulation des données en la matière vont bon train. Il n'est donc pas interdit de regarder la vérité en face sans tabou ni a priori.

Comme partout ailleurs, l'emploi s'articule ici autour des grands axes de l'économie. Sans que cette liste soit complète, on peut citer l'agriculture, la sylviculture et la pêche, l'industrie, la construction, le tertiaire marchand dont le commerce et les HCR (Hotels, cafés, restaurants), la santé, et, poste important pour nous, le tourisme.

Les effectifs totaux salariés dans notre département s'élevaient à plus de 430 000 au printemps 2023. (Données ACOSS, URSSAF, DARES, INSEE). L'industrie, la construction, et le secteur marchand dont commerce et HCR, et le tourisme sont bien évidemment à la base de l'activité au sein des Alpes Maritimes.

Selon l'INSEE, les Alpes Maritimes tiennent une place prépondérante dans le secteur touristique sur le plan régional en cumulant 9,2 % des emplois. Les difficultés d'embauches dans ce secteur ne permettent toutefois pas au département de retrouver un bon niveau d'activité dans cette branche bien que celle-ci représente 34,6 % au sein de la Paca.

Globalement, l'emploi salarié progresse modérément depuis plusieurs mois. La plus forte augmentation est actuellement celle de l'effectif annuel des HCR. En revanche, on constate une légère diminution dans le tertiaire marchand.

Certains métiers sont en tension et les entreprises de notre département souffrent toujours cruellement de manque de main d'œuvre dans les métiers de l'hôtellerie (2 420 emplois possibles, les cafés (4 710) le libre-

service (1 400) ; l'animation socio culturelle (1 080), les agents de sécurité (1 020) et le secrétariat (1 000) etc.

C'est dire l'ampleur de la tâche qui reste à accomplir pour arriver à un taux convenable d'activité dans notre département.

Les métiers du monde médical ne sont pas en reste avec tout particulièrement une baisse de médecins (privés et salariés) qui va commencer à poser de réels problèmes au niveau de la santé publique. Au global, toute la chaine médicale est en souffrance chez nous, bien que moins 'malade' vis-à-vis d'autres départements.

Il faut maintenant noter qu'ici comme ailleurs le monde du travail change de physionomie à grande vitesse. La crise du Covid n'y est pas pour rien avec le télétravail qui s'est énormément développé. Bien que revenant sur des bases plus saines il faut maintenant reconsidérer cette façon d'aborder le travail avec un œil nouveau, et ne pas le sous-estimer. Sans oublier toutefois que certains emplois ne peuvent pas être 'délocalisés', comme plusieurs métiers manuels (menuisiers et soudeurs par exemple très recherchés en ce moment. Il en va de même bien entendu pour les métiers du bâtiment (hors certains emplois cadres).

Les relevés des principales caractéristiques des salariés du secteur privé de notre département nous disent que 61 % sont des hommes, 39 % des femmes, que 62 % sont des français, dont l'âge moyen est 42,4 ans, hommes et femmes confondus. 80 % des travailleurs salariés résident dans les Alpes Maritimes et 23 % résident dans une commune limitrophe au département.

Les ruptures de contrat de travail en licenciement collectif d'au moins 10 salariés sont en légère baisse mais ont tout de même impacté 246 personnes pour 15 procédures en 2022. Quant aux ruptures conventionnelles individuelles, elles ont fait un bon à 12 658 en 2022 contre 9 922 en 2021.

Malgré tout, on peut honnêtement considérer que les emplois sont en croissance, puisque la masse salariale globale soumise à cotisations sociales avait augmenté au début 2022 de 1,6 % (contre toutefois 2,1 % en fin 2021).

De ce fait le Salaire Moyen Par Tête -SMTP- (Le SMTP rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des employeurs au nombre de salariés en personnes physiques) dans les Alpes Maritimes était dernièrement de 2 734 € (un des plus élevés de la région).

Mais celui-ci est très contrasté : SMPT HCR 2 080 €, SMPT Industrie 3 768 € (avec bien entendu une présence plus importante de Cadres et Maîtrise). Nous jugerons à nouveau ces chiffres lorsque l'impact du rattrapage de l'inflation actuelle sera disponible.

Pour rappel, il est à noter à ce sujet que comme partout sur le territoire national le montant des charges patronales représente 42 % du salaire brut, que le montant des charges salariales est de 20 % de ce même salaire. De ce fait un salarié rémunéré 4 000 € brut verra donc son salaire net à 3 146 € pour un coût à l'entreprise de 5 674 €.

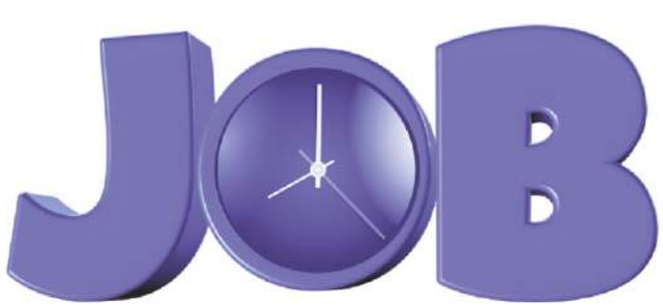
Antibes, Cannes, Nice sont les principaux centres d'activité des Alpes Maritimes, avec notre très importante technopole qu'est Sophia Antipolis. Elle regroupe à elle seule une grande partie des emplois cadres et maîtrises du département. Après 50 ans d'existence, elle concentre en effet 40 000 salariés (avec une croissance annuelle de 1 000 emplois sur les 5 dernières années), 4 500 chercheurs, 2 500 entreprises (dont 200 à capitaux étrangers), 5 500 étudiants, le tout pour un chiffre d'affaires de près de 6 milliards d'euros (supérieur au chiffre d'affaires du tourisme de la côte d'azur).

C'est dire l'impact d'emplois cadres à Sophia Antipolis sur notre département. Les recherches faites en IA (intelligence artificielle) sur ce site seront prépondérantes dans les années à venir quant au développement de nouveaux métiers.

C'est qu'il nous faut maintenant penser à l'avenir avec un changement profond des mentalités en matière d'emplois et de profil de carrière. Il est certain que le travail n'est plus abordé comme par le passé. La 'valeur travail' a changé et nous trouvons actuellement des travailleurs (toutes catégories professionnelles confondues) qui ne cherchent pas obligatoirement à faire carrière dans une branche, dans un département, dans un même environnement.

Cette attitude ne ressort pas seulement dans les Alpes Maritimes. Elle est générale au niveau national.

D'ailleurs, à y regarder de près il n'y a finalement pas de grandes différences quant au problème de l'emploi dans notre département (hormis quelques rares spécificités) et le reste du territoire national.



Sur le fond, il faut également voir que le travail n'a plus le même sens que ces trente dernières années. Cette 'valeur travail' est moins développée tant l'espoir d'un avenir serein résultant de nos professions actuelles est lointain et pour certains même totalement utopique.

Ce changement doit entraîner une indispensable prise de conscience quant à la vie économique en général, et tout particulièrement dans notre secteur où le travail des seniors, entre autres, est à revoir de fond en comble.

Ils subissent souvent un chômage de longue durée, ils sont moins qualifiés en termes de formation initiale (plus de la moitié en bac-1, avec toutefois une expérience souvent plus grande).

Ils sont également, eux aussi, confrontés au problème du logement dont les prix sont prohibitifs et peuvent les rebuter lorsqu'ils pourraient venir travailler sur notre territoire.

Quant aux ruptures conventionnelles qui les touchent particulièrement, si elles sont parfois une bonne chose, elles ne les aident pas en fin d'activité professionnelle, où leur disponibilité alliée à leur expérience seraient les bienvenues au sein du tissu économique de notre territoire.

De plus, leurs formations doivent être repensées. Trop de nos actifs seniors ne profitent pas de formations aux nouvelles technologies. C'est un fait. Ils ont été délaissés dans ce domaine au profit d'actions mises au service presque totalement des plus jeunes. Cette question est à revoir.

Quant aux emplois de l'encadrement en général, bien que ne se portant pas trop mal au global dans le département, j'aurai l'occasion de détailler les points positifs et négatifs de leur existence professionnelle dans un prochain numéro de Présence.

Puisque nous devons regarder l'avenir, il nous faut maintenant penser très sérieusement à modifier de fond en comble un pan entier d'une de nos activités phares, je veux parler du tourisme. Le monde change. L'aspiration de nos contemporains n'est plus tournée principalement sur les sites du bord de mer où les difficultés de vie en congé s'accumulent (transport, logement, promiscuité, etc.)

Le tourisme vert est donc à développer rapidement. Le moyen et le haut pays offrent de réelles possibilités de dépaysement à ne pas négliger.

Les emplois qui en découlent sont nombreux et variés. Ils semblent de surcroit répondre parfaitement à l'aspiration d'une frange de notre population en recherche d'un retour vers une vie moins tributaire des aléas dus à la concentration de population sur notre littoral qui rassemble à lui seul 80 % des habitants de notre département.

Nos emplois ne vont plus être les mêmes, et leurs approches vont être bouleversées. Nous pouvons toutefois être assez confiants quant au futur économique et social de notre département car en face des changements profonds qui se manifestent actuellement dans le monde du travail aussi bien au niveau national qu'au niveau des Alpes Maritimes, je persiste à penser que l'entreprise de l'avenir est celle où l'espoir demeure.

Bibliographie :
Nice Presse
Florent Ly-Machabert École des hautes études commerciales
DDETS des Alpes Maritimes
INSEE
ACOSS

FORMATIONS / RÉUNIONS PRÉVUES AU COURS DES PROCHAINS MOIS À NICE

consultables également sur le site web de l'UD : **www.cfecgc06.org**

L'UD des Alpes-Maritimes va organiser courant du 1er semestre 2024 :

- ✓ un stage de formation «Ouverture sur le syndicalisme» les ...
- ✓ un stage de formation «CSE» les ...
- ✓ deux journées de formation Santé au Travail (*dates indéterminées à ce jour*)

INSCRIVEZ-VOUS PAR MAIL À : ud06@cfecgc.fr

Toute l'équipe de l'Union Départementale

CFE-CGC des Alpes-Maritimes

vous souhaite d'agréables fêtes de fin d'année

et vous donne rendez-vous en 2024

pour de nouvelles aventures !

ÉLU(E)S AU CSE : DES GUIDES CFE-CGC FAITS POUR VOUS !

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

Pour ses structures, la CFE-CGC a édité 4 guides relatifs aux comités sociaux et économiques (CSE), complétant les fiches juridiques accessibles sur l'Intranet confédéral (Nos ressources / Droit du travail / Classeur CSE).

Après un premier guide consacré aux réunions, un second aux moyens de fonctionnement de l'instance et un troisième abordant le rôle des élus CSE, en comparaison avec d'autres mandats, le quatrième passe en revue les missions des élus CSE.

Conception service Communication CFE-CGC - Adhet