

PRÉSENCE CFE-CGC 06

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



N° 147 - 4^{ème} trimestre 2024

www.cfecgc06.org

SOMMAIRE

n° 147

Décembre 2024

*photo de couverture :
Auron*

Bulletin de liaison de l'Union Départementale CFE-CGC des Alpes-Maritimes
Immeuble le Phare - 455 Promenade des Anglais - 06200 NICE
Tel : 04 93 88 86 88

COMMISSION PARITAIRE - N° 0126 S 07697 (31/01/2026) - ISSN 1261 - 761 X

Directeur de la publication : Laurent LAUBRY
Rédacteur en Chef : Jean-Pierre CHOPIN
Secrétaire de rédaction : Murielle CHAUDOIN
Rédaction, Administration : Immeuble le Phare - 455 Promenade des Anglais
- 06200 NICE

Paraît tous les trois mois - Toute demande de changement d'adresse doit
être accompagnée de la bande adresse de PRESENCE CFE-CGC 06
Imprimerie TRULLI à VENCE
Abonnement annuel : 15 € - 4 numéros/an

Editorial

par Laurent Laubry

➡ page 2

Elections Chambre d'Agriculture

➡ page 3

L'engagement des représentants du personnel

par Alain Clavel-Morrot

➡ pages 4 et 5

L'enquête de SECAFI - Interview de Cyril Leboucher

➡ page 6

Réunion d'information sur la retraite

➡ page 7

L'assurance vieillesse des aidants

➡ pages 8 et 9

Réunion du 26 septembre spéciale «élections»

➡ page 10

La coordination CFE-CGC SANOFI à Nice

➡ page 11

Le SNATT à Nice

Les formations organisées à Nice - 1er semestre 2025

➡ page 12



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

Que d'élections... Mais quel challenge !

Les élections dans les T.P.E., Très Petites Entreprises (- de 11 salariés), viennent de se terminer le 9 décembre.

Chacun pourrait penser que cette élection, qui ne concerne que les petites entreprises françaises, n'a pas d'enjeu. Or c'est bien là l'erreur. C'est même tout le contraire !

Vont s'enchaîner en 2025, les élections dans les chambres d'agriculture, dès janvier, puis celle dans la M.S.A., Mutualité Sociale Agricole, en mai.

Ces scrutins nationaux viennent s'ajouter aux derniers renouvellements des C.S.E. dans les entreprises privées, puisque le cycle électoral en cours s'achèvera le 31 décembre prochain.

L'enjeu est d'autant plus important que ces élections entrent dans le cadre de la mesure de la représentativité (sauf M.S.A.) des organisations syndicales, nouvelle mesure qui sera dévoilée par l'Etat courant 2025.

Gardons également à l'esprit l'échéance primordiale qui suivra : les élections professionnelles dans les 3 versants de la Fonction Publique (Etat, Hospitalière & Territoriale) en 2026.

Continuer à faire progresser la représentativité de notre Confédération est indispensable pour pouvoir apporter notre appui à tous les salariés, agents de maîtrise, techniciens, cadres et ingénieurs, dans toutes les entreprises, et aux différentes catégories de fonctionnaires dans chacune des administrations publiques, en tous lieux.

Tous ensemble, restons mobilisés et engagés pour susciter l'intérêt du plus grand nombre de salariés, les inciter à nous rejoindre et à voter CFE-CGC ; plus nous obtiendrons de voix et plus nous aurons des représentants dans toutes les instances représentatives du personnel. Plus nous aurons de représentants, plus nous serons écoutés et plus nous aurons du poids pour défendre encore mieux les intérêts moraux et professionnels de toutes et tous. C'est tout simplement un cercle vertueux.

Notre but : Renforcer la démocratie sociale et la négociation collective pour tous.

Vous l'aurez donc bien compris, la CFE-CGC veut continuer à progresser comme elle le fait depuis plus d'une décennie.

L'union départementale CFE-CGC des Alpes-Maritimes est et sera toujours à vos côtés pour vous aider, vous épauler, vous assister, vous conseiller, vous écouter, vous accompagner.

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 où nous mettrons entre parenthèses cette année où chacun d'entre nous a été fortement sollicité par une actualité riche et chargée.

Merci pour votre engagement !



*« Notre but : Renforcer
la démocratie sociale et
la négociation
collective. »*

ELECTIONS CHAMBRES D'AGRICULTURE 2025

Le renouvellement des Conseils d'administration des Chambres d'Agriculture aura lieu en janvier 2025.

Les Chambres d'Agriculture sont des assemblées professionnelles représentatives de la diversité du monde agricole. Elles contribuent à l'amélioration de la performance économique, sociale et environnementale des exploitations agricoles et de leurs filières, et accompagnent, dans les territoires, la démarche entrepreneuriale et responsable des agriculteurs, ainsi que la création d'entreprises et le développement de l'emploi.

Les Chambres d'Agriculture tiennent leur légitimité de l'élection de leurs membres au suffrage universel. Cette légitimité va les habilitier à exprimer leurs avis auprès des Pouvoirs Publics sur toutes les questions touchant à l'agriculture et aux territoires.

Aujourd'hui, plus que jamais, face aux attentes de la société, à la concurrence internationale, à la multiplication des réglementations, le monde agricole a besoin de cette représentation.



L'Union Départementale CFE-CGC des Alpes-Maritimes présente des candidats dans deux collèges



- **le collège 3A**, celui des salariés des exploitations agricoles, des entreprises du paysage, de travaux agricoles, ruraux et forestiers, gardes-chasse, gardes-pêche, jardiniers, haras et cercles équestres, ...
- **le collège 3B**, celui des groupements professionnels agricoles (Crédit Agricole, Mutualité Sociale Agricole, coopératives, Groupama...)

COMMENT VOTER ?

Tous les électeurs inscrits sur les listes électorales pourront voter soit par correspondance soit par voie électronique. Le matériel de vote et les explications leur seront envoyés à domicile au plus tard 10 jours avant la date de clôture du scrutin fixée au 31 janvier 2025. Dès réception, pensez à faire le nécessaire pour faire entendre votre voix.

Le résultat de ces élections permet de déterminer la représentativité des organisations syndicales. C'est pourquoi ce scrutin est capital pour la CFE-CGC.

**Nous avons besoin de tous pour consolider
nos résultats de 2019**

**N'hésitez pas à en parler dans votre entourage, et faites
voter pour les listes de candidats
de la CFE-CGC**

**Ensemble,
devenons acteur
d'une agriculture
durable !**

L'ENGAGEMENT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

par Alain Clavel-Morrot

Le début de l'année à venir marquera pour nous syndicalistes, une fois encore, l'ouverture de nouvelles opportunités autant pour les entreprises que pour ceux et celles qui les font vivre, à savoir les salariés.

Les membres des personnels d'encadrement que nous sommes sont à ce sujet en première ligne au vu de leurs compétences et de leurs responsabilités, pour réfléchir et faire agir afin que le monde du travail ne devienne pas une jungle où régnerait la dictature de l'à peu près en matière de respect des individus, tant au niveau de leur sécurité physique que dans le domaine des risques psychosociaux auxquels ils sont confrontés au jour le jour.

La CFE-CGC est engagée depuis sa création dans la lutte contre les excès de pouvoir ainsi que dans la recherche constante d'un juste milieu entre le travail, sa rémunération, et la pérennité des entreprises qui doivent assurer au jour le jour la rentabilité de leurs actions.

À ce sujet, le rôle des Représentants du Personnel est primordial et ne doit en aucun cas être vu par la population au mieux comme un je-ne-sais-quoi subalterne, au pire comme quelque chose qui empêche la machine de tourner correctement.

Nous ne devons donc pas succomber au «bourrage» de crâne élaboré, développé, et instrumentalisé par un certain patronat qui n'aime pas entendre parler de représentation du personnel. «Ces feignants qui ne font que se planquer dans un syndicalisme dépassé, déphasé et qui de ce fait ne cherchent qu'à casser l'outil de travail !»

Cette réflexion, je l'ai entendue tout au long de ma carrière de cadre et de syndicaliste (ce qui n'est en aucun cas antinomique) alors que ces 'parangons de vertu' n'hésitaient pas à profiter sans aucune honte des avancées que nous, Représentants du Personnel avions obtenues souvent au prix de notre propre avancement ou pire encore !

La propagande mensongère, fruit d'une censure largement déployée vis-à-vis des Représentants du Personnel doit nous inciter à toujours plus de résistance à l'encontre des manipulations orchestrées par je ne sais quel pouvoir (si un peu tout de même...), qui ne rêve que de mettre au pas celles et ceux qui ne veulent pas de cet étrange totalitarisme qui souhaite diriger sans opposition de quelque sorte que ce soit.



Opposition pourtant désintéressée ne voulant que représenter au jour le jour les personnels des entreprises dans un esprit de saine collaboration constructive.

C'est que les Représentants du Personnel que nous sommes sont totalement bénévoles. Il est toujours bon de le rappeler. Leur engagement volontaire ne relève que d'un esprit de dévouement au regard du pacte républicain qui doit nous animer, en vertu du fait que le peuple doit être représenté à tous les niveaux de la nation. Et les travailleurs incarnant très certainement le niveau le plus actif au sein des entreprises, les donneurs d'ordre, les banquiers, les politiques ne font pas pleinement partie, à mon avis, de ceux et celles qui jour après jour créent la réelle valeur ajoutée de nos entreprises.

Mais cet état de fait n'a pas été acquit sans douleur. Rappelons-nous que la Loi Le Chapelier avait interdit les syndicats en 1791 sous prétexte qu'il «n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu qui compte». Comprenez que l'union fait la force, les entrepreneurs vont d'ailleurs remettre discrètement en place les groupements d'entreprises coopératives afin d'asseoir leurs intérêts.

Quant à ceux des travailleurs ils seront à nouveau représentés seulement un siècle plus tard grâce à la loi Waldeck-Rousseau (1884) qui autorisera enfin la constitution de syndicats professionnels, annulant de ce fait les décisions de 1791.

Mais le patronat toujours frileux devant une représentation des employés voudra se poser continuellement comme l'un des acteurs essentiels du devenir des organisations professionnelles salariales. La lutte sera âpre et nombreux sont nos collègues qui auront vu leur carrière largement perturbée en raison de leur engagement pour la représentation et même parfois pour la défense des petites mains, pourtant indispensables, que sont les travailleurs.

Quant aux acquis de 1936, ils n'émergeront véritablement qu'après la deuxième guerre mondiale au sein de la société grâce en grande partie au Conseil Supérieur de la Résistance et ce, malgré l'opposition systématique et persistante de la part de l'État et du patronat, refusant de reconnaître le rôle incontestable d'une réelle représentation salariale au sein des entreprises.

Tout cela va nous amener étape après étape vers le mode de fonctionnement que nous connaissons actuellement.

Mais attention au courant toujours très vivace qui ne lâche pas l'idée que la représentation syndicale est une mauvaise idée, empêchant nos mentors de jouer en rond entre eux. Les dernières mesures de ces dernières années 'toiletant' les Instances Représentatives du Personnel (IRP), et leur fonctionnement, doivent nous inciter à rester sur nos gardes si nous ne voulons pas revenir au temps béni de la féodalité en matière de relations professionnelles au sein des entreprises.

Sans relâche nous sommes confrontés à ceux et celles qui pensent encore et toujours que le salarié et ses représentants ne peuvent que nuire aux intérêts supérieurs de l'entrepreneuriat.

Cette confrontation est permanente. La lecture des différentes enquêtes sur le sujet montre clairement par exemple que 71 % des Représentants du Personnel ont été amenés à lutter contre des violences psychologiques à leur égard.

Ce n'est tout simplement pas acceptable.

Certes le monde dans lequel nous nous débattons ne porte pas toujours la marque des 'bisounours'. Il est plutôt violent avec une montée sans précédent d'un individualisme inquiétant, qui ne peut que faciliter l'action de certains ennemis de ce pacte républicain que nous devons défendre, coûte que coûte.

Les Représentants du Personnel s'y emploient au quotidien dans leur domaine. Ces empêcheurs de tourner en rond, pour qui le mot fraternité inscrit aux frontons de nos édifices publics n'est pas un vain mot, sont de tous les débats concernant la vie des entreprises et de leurs salariés.

Sans parler de sacerdoce, il faut souligner, que leur engagement au service de chacun, totalement volontaire et désintéressé, ne vise qu'un objectif : l'équité accompagnant le respect des individus et du travail effectué de la meilleure façon possible pour l'entreprise et pour eux-mêmes.

Leurs détracteurs, à la solde de pouvoirs opaques doivent être régulièrement ramenés sur terre afin de leur faire comprendre à quel point les usines sans salariés ne sont pas les plus viables.

À ce sujet je veux rappeler aux DRH, (et c'est bien entendu le rôle principal de nos représentants), qu'ils devraient penser plus profondément leur tâche comme développeurs de ressources humaines au sein des entreprises plutôt que comme simples gestionnaires des emplois.

Trop souvent, de surcroît, leur 'fonction de police' ne peut que casser l'état de confiance indispensable pour une organisation sécurisante et apaisée du travail. Si le juridique derrière lequel se retranchent ces managers protège le droit des sociétés, les disciplines imposées trop facilement sans discernement ne peuvent que créer des ambiances délétères et improductives.

C'est à ce travail de remise en place d'une certaine démocratie que nos Représentants du Personnel s'attachent au jour le jour, malgré les pressions pourtant inexcusables auxquelles ils ont confrontés. Outre les contraintes psychologiques, le mandat syndical est presque toujours un frein dans la carrière. De surcroît, la difficile valorisation (quasi impossible) de leurs compétences acquises pendant la durée de leur mandat est un obstacle, créant une entrave inexcusable au bon déroulement de leur vie professionnelle.

Surtout ne pas dire à votre éventuel futur employeur que vous avez été Représentant du Personnel dans votre précédent emploi. Ce serait l'échec garanti !

Pour autant qu'y a-t-il de plus honorable que de vouloir participer concrètement à la bonne marche de l'entreprise comme cela doit être le cas ?

Cela implique pour les membres des IRP d'être sur de nombreux fronts en même temps, tout en assumant les tâches pour lesquels ils sont employés, alors qu'ils doivent faire face dans la plupart des cas aux factotums des directions qui, eux, sont dédiés totalement à une seule fonction : affronter les Représentants du Personnel.

Malgré cette incessante lutte du pot de fer contre le pot de terre, la liste des avancées sociales obtenues grâce aux syndicats et à leurs actions en interne ne doit pas nous laisser immobiles face aux enjeux de demain en matière de défense des personnels d'encadrement que nous représentons. C'est notre mission.

Les Représentants du Personnel doivent donc se projeter encore plus vers cet avenir toujours flou qui nous aspire puisque telle est la marche du temps.

Le monde change. Le syndicalisme aussi. Les Représentants des Personnels doivent appréhender de manière concrète leurs façons de faire face à un patronat sachant fort bien s'adapter continuellement aux aléas économiques. Dans un environnement professionnel en profonde mutation, les Représentants du Personnel doivent maintenant imaginer dans le futur :

Que voulons-nous comme avenir au travail ?

Quel projet devons-nous défendre pour développer nos actions ?

Comment reconstruire la confiance indispensable au sein de nos établissements ?

Ces questions sont le crédo des représentants du personnel. Servir est leur devise.



SOURCES :

- *Syndicalismes. Dynamique des relations professionnelles.* IRES-Dunod
- *En finir avec les idées fausses.* Jean Paul Guillot. *Réalités du dialogue social.*
- Lefebvre Dalloz

Prévention des risques psychosociaux des représentants du personnel

Quels sont les facteurs de risques psychosociaux auxquels sont exposés les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat ? Quelles sont leurs ressources ? Quelles relations de travail créent-ils au sein de leur organisation ? Unique par son sujet et son ampleur, l'enquête sur les RPS des IRP que le Cabinet SECAFI a menée auprès des représentants du personnel, s'inscrit dans une démarche originale qui entend considérer le mandat de représentant du personnel, quel qu'il soit, comme un travail et l'analyser en tant que tel.

Interview de Cyril LEBOUCHER, consultant et formateur en prévention et santé au travail. Cabinet SECAFI



Pour quelles raisons le cabinet Secafi a-t-il décidé de réaliser cette enquête sur les risques psychosociaux des représentants du personnel ?

Les représentants du personnel sont des acteurs essentiels de la prévention des risques professionnels, et par extension des risques psychosociaux. Pour autant, ils sont en première ligne face aux

difficultés et aux tensions dans les entreprises et sont eux-mêmes confrontés à des situations à risques pour leur propre santé.

De par notre expérience de conseil auprès des instances représentatives du personnel, nous avons été témoins de nombreuses situations auxquelles les représentants du personnel devaient faire face. Nous avons voulu, par cette enquête initiée en 2014, mieux comprendre les spécificités des RPS auxquels ils sont exposés et voir comment ces risques peuvent évoluer en fonction des transformations du monde du travail.

Pourriez-vous résumer les principales conclusions de l'enquête de 2024 ?

L'étude que nous avons réalisée auprès de 3 850 représentants du personnel (entre novembre 2023 et janvier 2024) montre une forme de paradoxe. D'un côté, 90 % des répondants se disent fiers de leur rôle et se sentent utiles dans leur mission de représentation, et de l'autre, un grand nombre se retrouve en difficulté, isolés, face aux défis de leur mandat et aux risques psychosociaux que leur rôle entraîne.

A titre d'exemple, 71 % des répondants disent avoir été confrontés à des violences psychologiques et 79 % ont dû cacher leurs émotions pendant leur mandat. Cette situation est probablement l'une des causes qui explique qu'environ 50 %

des élus ont déjà pensé à abandonner leur mandat.

Quelles évolutions constatez-vous depuis votre précédente étude réalisée en 2014 ?

Les résultats montrent une dégradation des conditions d'exercice des représentants du personnel en dix ans. Par exemple, le manque de ressources matérielles, comme les locaux ou les outils nécessaires, a augmenté de 10 points depuis 2014, passant de 22 % à 32 %.

Par ailleurs, le sentiment d'isolement est en nette progression : il touchait 39 % des représentants en 2014 contre 53 % en 2024.

Comment expliquez-vous ces résultats ?

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces résultats. D'abord, les missions des représentants du personnel se sont complexifiées, notamment la mise en place des Comités Sociaux et Économiques (CSE). Leur charge de travail s'est intensifiée, avec parfois une baisse du nombre de représentants.

De plus, ils font face à des enjeux de plus en plus variés – économiques, sociaux, psychologiques – qui exigent des compétences spécifiques et un investissement personnel conséquent.

Enfin, la dimension émotionnelle est importante, car ils sont souvent en contact direct avec des collègues en souffrance.

En conclusion, comment les représentants du personnel peuvent-ils faire face à ces difficultés ?

Les représentants du CSE peuvent suivre des formations sur les RPS pour en comprendre les déterminants, les reconnaître et apprendre à y faire face. Ils peuvent également se former et s'informer sur leurs droits et sur les outils qui sont à leur disposition.

Et enfin, il me semble essentiel qu'ils puissent se constituer un « réseau de soutien » (membres du CSE, acteurs de la prévention, syndicats, conseils, etc.) pour échanger et partager

Réunion d'information sur la retraite

Le 3 décembre dernier, l'Union Départementale, en partenariat avec la Carsat du Sud-est, a organisé une importante réunion d'information avec comme thématique :

2023 : réforme des retraites du «privé», modifications et conséquences ?

Comme vous le savez, la réforme des retraites est entrée en vigueur le 1er septembre 2023. Les décrets d'application et autres textes nécessaires ont été publiés au fur et à mesure des semaines suivant sa mise en application.

Nous sommes tous concernés, car nous serons tous, un jour, impactés à plus ou moins lointaine échéance.

C'est pour cette principale raison que l'Union Départementale des Alpes-Maritimes a décidé d'organiser cette grande réunion d'information.

La Carsat du Sud-Est, acteur incontournable pour cette thématique, a animé cette journée.

Un grand MERCI à Franck HAON, Directeur CARSAT des Alpes-Maritimes, qui a oeuvré au succès et à la réalisation de cette réunion, et à son équipe.

Le régime général a été présenté dans son intégralité, ainsi que les situations particulières, modifiant les droits retraite.



70 personnes étaient présentes et ont pu apprécier la qualité des informations développées. Chaque participant est reparti avec de la documentation, et la possibilité d'un rendez-vous personnalisé afin d'évoquer sa situation, auprès d'un conseiller retraite CARSAT.

Nous renouvellerons très certainement cette opération en 2027, au vu du succès rencontré.



Retrouvez le guide édité par la Confédération sur l'intranet confédéral

PROCHE AIDANT :

La France compte plus de 8 millions de personnes aidant un proche malade ou dépendant, et la moitié d'entre elles exerce une activité professionnelle. A l'horizon 2060, la part des plus de 60 ans pourrait atteindre 32 % de la population contre 22 % il y a 10 ans. C'est un sujet sociétal et syndical. Afin d'accompagner les salariés et les agents qui sont à la fois au travail et aidants familiaux, la CFE-CGC a planché sur le sujet.

QUELLE DÉFINITION ?

Un aidant est une personne qui aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, un individu en perte d'autonomie (âge, maladie, handicap) pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. La notion a été reconnue par la loi en 2005, faisant alors uniquement référence à l'aidant familial (environ 80 % des aidants) d'une personne en situation de handicap.

La loi a ensuite progressivement élargi la notion à celle de proche aidant pour un individu qui aide la personne avec qui il réside (sans lien familial), ou qui aide l'enfant ou le parent de la personne avec qui il vit (conjoint, concubin, PACSÉ).

LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Depuis 2017, le dispositif a remplacé le congé de soutien familial : il permet au salarié d'interrompre temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne qui présente un handicap ou une perte d'autonomie.

QUI SONT LES PERSONNES AIDÉES ?

Les personnes aidées doivent résider en France de façon stable et régulière et sont majoritairement des personnes de la même famille (conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ascendant, descendant, enfant dont le salarié assume la charge, collatéral jusqu'au quatrième degré).

Cependant, la personne accompagnée peut être une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, et à qui il vient en aide de manière régulière.

CONCRÈTEMENT, COMMENT CELA FONCTIONNE-T-IL ?

Afin de mettre en œuvre le congé de proche aidant, un accord de branche, ou à défaut un accord d'entreprise, peut déterminer certains éléments, notamment la durée maximale du congé ou les délais d'informations de l'employeur.

Toutefois, la durée maximale du congé ne peut excéder un an : il s'agit d'une disposition d'ordre public à laquelle il n'est pas possible de déroger. En l'absence de dispositions conventionnelles, la durée maximale du congé est de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an. Dans ce même cas, le salarié informe par tout moyen l'employeur, au moins un mois avant le début du congé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être contesté par le salarié devant le conseil des prud'hommes.

LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT EST-IL INDEMNISÉ ?

Durant la durée du congé, le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle. Ainsi, le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles le prévoyant). Cependant, le salarié peut percevoir une allocation journalière de proche aidant (AJPA).

Au cours de sa carrière, le salarié peut toucher l'AJPA dans la limite de 66 jours. Le nombre d'AJPA est limité dans un mois civil à 22 jours maximum. Au 1er janvier 2024, le montant journalier est fixé à 64,54 euros. L'AJPA peut être attribuée pour des demi-journées de réduction d'activité professionnelle.

QUELLES EN SONT LES NOUVELLES MODALITÉS ?

En effet, le nouveau décret du 5 juillet 2024 est paru et précise les modalités suivantes :

- Les allocations journalières de proche aidant sont versées dans la limite de 66 jours ;
- Toutefois, si l'aidant a atteint la limite des 66 jours, il peut bénéficier d'un renouvellement de ses allocations si la personne aidée est différente de celle au titre de laquelle il a précédemment bénéficié de l'allocation ;
- Sur l'ensemble de la carrière, les allocations journalières sont limitées à 264 jours

Ces nouvelles dispositions s'appliquent à partir du 1er janvier 2025.

Conseils pratiques

AIDANT : QUELS IMPACTS SUR MA FUTURE PENSION DE RETRAITE ?

L'assurance vieillesse est destinée aux personnes qui s'occupent d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie. Elle permet aux aidants de valider des trimestres pleins de retraite sur des périodes non travaillées ou travaillées à temps partiel.

Aider un proche de manière soutenue en cas de perte d'autonomie ou de handicap se traduit souvent par des absences professionnelles (temps partiel ou interruptions de carrière notamment), et donc par une baisse substantielle de rémunération qui peut réduire la future pension de retraite de l'aidant. La rémunération permet en effet de valider des trimestres et sert au calcul de la pension pour la retraite de base. Elle détermine, par ailleurs, le montant des cotisations pour l'acquisition des points de retraite complémentaire.

COMMENT COMPENSER LES ÉVENTUELLES PERTES DE TRIMESTRES ?

Plusieurs leviers existent pour compenser les éventuelles pertes de trimestres pour la retraite de base. L'AVA (assurance vieillesse des aidants) permet de valider les trimestres qui pourraient manquer du fait d'une interruption totale ou partielle d'activité. L'incapacité de la personne aidée doit

être importante (au moins 50 % pour un enfant, 80 % pour un adulte).

Certaines prestations (AJPA en cas de congé proche aidant, AJPP en cas de congé de présence parentale) ouvrent droit de manière automatique à ces trimestres manquants.

L'éducation de son enfant lorsqu'il est en situation de handicap important (taux d'incapacité d'au moins 80 %) permet par ailleurs une majoration des trimestres retraite. Jusqu'à huit trimestres (un trimestre pour toute période de 30 mois d'éducation) peuvent être attribués aux parents.

Enfin, l'aidant qui bénéficie d'au moins un trimestre de majoration décrit ci-dessus pourra obtenir son taux plein de manière automatique dès 65 ans (contre 67 ans pour les autres). Ainsi, un aidant qui liquide sa retraite à partir de 65 ans, sans avoir le nombre de trimestres nécessaires, aura néanmoins une pension de retraite au taux plein (sans décote).

Attention : aucun dispositif légal n'est prévu pour compenser le manque à gagner des interruptions de carrière sur la retraite complémentaire. Il convient de vérifier dans les accords (branches, entreprise) si des dispositifs existent (rachats de points Agirc-Arrco, maintien de cotisations de retraite complémentaire sur une base temps plein en cas de temps partiel...).

UN GUIDE CFE-CGC AU SERVICE DES AIDANTS

Mobilisée de longue date auprès des salariés et des agents qui sont aidants familiaux pour leur ouvrir de nouveaux droits sociaux, faciliter leurs démarches administratives, et leur permettre de concilier vie personnelle et vie professionnelle, la CFE-CGC a édité un guide des aidants familiaux.

La publication compile de nombreuses informations et conseils pratiques :

- comment aider un proche âgé ou une personne en situation de handicap (enfant et adulte),
- comment concilier son statut d'aidant avec son activité professionnelle,
- les dispositifs mobilisables,
- les structures vers lesquelles se tourner, etc.



Réunion spéciale « élections » du 26 septembre 2024

Le 26 septembre dernier, l'Union Départementale des Alpes-Maritimes a organisé une grande réunion de sensibilisation des militants aux prochaines échéances électorales importantes.

Les élections professionnelles dans les Très Petites Entreprises (T.P.E. – de 11 salariés) ont été présentées, ainsi que les élections dans les Chambres d'Agricultures.

Les premières se sont déroulées du 25 novembre 2024 au 9 décembre, et les secondes dès le mois de janvier 2025.



Christine Lé, Secrétaire Nationale en charge du développement, de la représentativité secteur privé, et du dialogue social, a ouvert cette réunion en Visio depuis Paris. Un grand MERCI à elle !

L'importance de ses deux échéances électorales a été argumentée auprès de la quarantaine de militants ayant participé à cette réunion.

Des flyers explicatifs spécial « Élections TPE » et spécial « Élections Chambres d'Agriculture » leurs ont été remis, en nombre, pour diffusion dans leurs cercles professionnels, familiaux, amicaux, sportifs, etc...

L'Union Départementale a répondu aux nombreuses questions posées par les participants.

Toutes et tous sont repartis boostés par ces informations, et vont œuvrer au mieux afin de faire progresser la CFE-CGC.

Gardons à l'esprit que la représentativité de notre organisation, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, c'est l'affaire de tous, et qu'elle impacte toutes les branches professionnelles.

Prochaines échéances à venir dès mi 2025, les élections au sein de la Mutuelle Sociale Agricole (M.S.A.), puis les élections dans les 3 versants de la fonction publique, fin 2026, ces dernières étant une échéance prioritaire pour notre Confédération ! Nous en reparlerons...



PERMANENCE JURIDIQUE

**Vous avez besoin d'un avis juridique pour un litige
ou un problème individuel lié à votre vie professionnelle ?**

**Un avocat assure une permanence gratuite pour les adhérents des Alpes-Maritimes
prochaine date : **vendredi 17 janvier après-midi****

➤ envoyer une demande avant par mail à ud06@cfecgc.fr pour prendre rdv

La CFE-CGC SANOFI à Nice

Après une pause estivale bien méritée, l'automne est le moment quasi rituel des réunions de rentrée. C'est principalement l'occasion de faire le point sur les actions passées afin de pouvoir mieux appréhender un avenir qui, chez Sanofi, semble opaque pour un bon nombre de salariés.

La Coordination CFE-CGC de Sanofi avait donc choisi, cette année, d'honorer la capitale azurée, Nice, afin d'y dérouler son séminaire de reprise. C'est de ce fait pas moins de 80 participants venus de toute la France qui se sont retrouvés à Nice fin septembre afin de travailler plusieurs jours sur l'actualité brûlante du moment au sein de cette nébuleuse entreprise du médicament qui défraie actuellement la chronique avec la cession de sa filiale Grand Public, Opella.

Les autorités de la CFE-CGC, les Président(e)s des syndicats régionaux, le bureau de la Fédération de la Chimie avec son Président Gilles Le Stir, les représentants des branches de la pharmacie et de la chimie avaient fait le déplacement, marquant par-là l'importance des enjeux à suivre de près dans ce monde où la santé publique est étroitement liée au monde économique.

Dans le cadre de ce séminaire, réunir les équipes CFE-CGC de Sanofi a été l'occasion de leur faire bénéficier en début de semaine d'une formation spécifique sur les moyens d'élargir les sections syndicales avec une méthodologie propre à une telle problématique.

Sanofi, c'est 85 000 salariés dans le monde dont 19 000 en France. La CFE-CGC est présente dans 21 établissements sur 24 et cumule une représentativité tous collèges confondus de 21 %.

Les objectifs de ce séminaire étaient donc de :

- 1 renforcer la cohésion des équipes
- 2 contribuer à l'élargissement des sections à travers une formation dispensée par la Confédération)
- 3 informer les équipes sur les sujets d'actualité chez Sanofi :
 - sur les mécanismes collectifs de réduction des effectifs à

travers une présentation de Jean Baptiste Merlateau, représentant de JDS avocats. Ce sujet est d'actualité, les effectifs ont diminué d'environ 9% depuis les 2 dernières années dans le monde et en France. Cela continue à travers la GEPP et un PSE

- l'utilisation du DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels), présenté par Stéphane Jegou assisté de Frédéric Jeanjean, experts du cabinet Sextant

Ce séminaire était donc une opportunité pour les équipes en France d'échanger leurs expériences, d'enrichir leur réseau et identifier les domaines d'expertise de chacun. La synergie entre les équipes constitue une priorité.

La formation sur mesure, réalisée par Anne-Sophie Corbier de notre Confédération, a permis aux équipes de redynamiser la méthodologie pour développer les sections.

Les élus/mandatés de la CFE-CGC, conciliant leur vie professionnelle habituelle et leur activité syndicale sont amenés à changer d'établissement, les départs en congé fin de carrière 4 années avant l'âge de la retraite sont autant de circonstances qui nécessitent un renouvellement des équipes.

La concurrence des autres syndicats n'a jamais été aussi forte, qualitativement et quantitativement. Les regroupements d'établissements permettent à des syndicats naguère isolés sur un établissement de s'implanter, de devenir parfois représentatifs. Nous devons ainsi développer nos efforts afin de faire progresser les sections CFE-CGC dans les 21 établissements et s'implanter dans les 3 où nous sommes encore absents.

La connaissance des possibilités syndicales offertes par le DUERP mérite d'être élargie au maximum, au-delà des CSSCT et CSE. Nos experts du cabinet Sextant ont ainsi sensibilisé sur l'importance de cet outil à travers leur présentation.

La doctrine de la CFE-CGC Sanofi :
Pas de critiques sans propositions constructives !



OCTOBRE ROSE : LE SNATT CFE-CGC RENOUVELLE SON PARTENARIAT AVEC L'ASSOCIATION "VIVRE COMME AVANT"

Le SNATT CFE-CGC (Syndicat National des Activités du Transport et du Transit) vient de renouveler son partenariat avec l'association «Vivre comme avant». C'est à l'occasion d'Octobre rose, lors d'une formation destinée à ses délégués syndicaux qui se tenait à Nice le 8 octobre dernier, que le SNATT a réitéré son soutien à l'association « Vivre comme avant, association cancer du sein ».

La quarantaine d'adhérents et les membres du bureau syndical présents ont pris la pose, arborant des foulards floqués spécifiquement pour l'occasion. Avec ce partenariat reconduit, 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 concrète. Par ce partenariat, les adhérents du SNATT et leurs proches pourront bénéficier pleinement de l'expertise et du savoir-faire des bénévoles de l'association (visites d'hôpital, lignes d'écoute, ...).

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 don de leur expérience de la maladie et offrent chaque année un accompagnement individuel à 7 000 femmes hospitalisées.



FORMATIONS 1er semestre 2025

L'Union Départementale des Alpes-Maritimes organise deux sessions de formation «Ouverture sur le Syndicalisme» à Nice les :

19 et 20 mai 2025 - 22 et 23 mai 2025

Inscrivez-vous dès à présent par mail à ud06@cfegc.fr

Découvrez sur la chaîne YouTube de la CFE-CGC PACA notre nouvelle émission Transversale



**Watch
Video**



**Abonnez-vous en
cliquant sur la cloche**



LA CFE-CGC AGIT POUR LE PRÉSENT EN CONSTRUISANT L'AVENIR

Devenez Développeur Territorial

Nous avons besoin de vous !



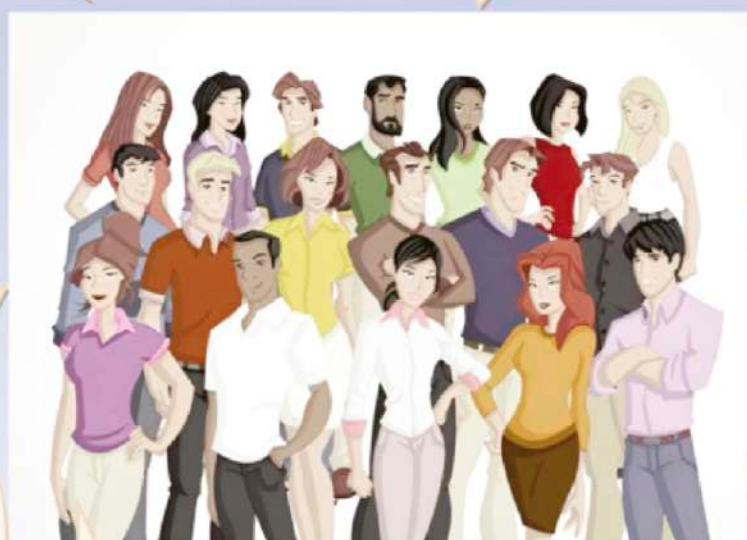
PROVENCE-ALPES
CÔTE-D'AZUR

NÉGOCIER

TRAVAILLER
EN ÉQUIPE

DÉFENDRE

ARGUMENTER



CONVAINCRE

ÉLABORER UNE
STRATÉGIE

RÉUSSIR
ENSEMBLE



www.cfecgc.org

Contactez votre Union Départementale et
rejoignez l'équipe Développement

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 2025 !

