

PRÉSENCE CFE-CGC 06

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



N° 148 - 1er trimestre 2025



www.cfecgc06.org

EVENT 2025



PROVENCE-ALPES
CÔTE-D'AZUR

Le futur en perspective
Un événement clé de la CFE-CGC PACA

22 mai 2025 à Marseille

Conférences thématiques
Table ronde « Quel travail en 2030 ? »
Cocktail dînatoire

AVEC LA PARTICIPATION De François HOMMERIL

Inscrivez-vous par mail à ud06@cfecgc.fr
Déplacement organisé en autocar

Ne manquez pas cet événement exceptionnel !

SOMMAIRE

n° 148

Mars 2025

*photo de couverture :
Le Fort Carré d'Antibes*

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

Responsabilité Sociétale des Entreprises et Economie Solidaire et Sociale

par Thierry Lespinasse

➡ page 3

Dialogue social et développement durable

➡ page 4

Arrêts de travail - changements d'indemnisation

➡ page 5

Le Fonds d'Investissement pour la Prévention de l'Usure Professionnelle

➡ pages 6 et 7

Semaine de 4 jours : aide à la négociation

➡ pages 8 et 9

Les salariés ont plutôt une bonne image de leur CSE

➡ pages 10 et 11

Nos territoires en action

➡ page 12

Les formations organisées à Nice - 1er semestre 2025

➡ page 12



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

Une crise d'Etat ... ?

La France vit depuis plusieurs mois une situation des institutions assez exceptionnelle...

Loin de moi l'idée de commenter « politiquement » cela, mais il faut avouer que, comme tout citoyen français, je suis assez interloqué et dubitatif face aux comportements de nombre d'élus de la République. Auraient-ils oublié que leur rôle principal est de porter les souhaits des Français qui les ont choisis ?

Changements incessants et vociférations constantes ne font jamais bon ménage avec avancées et progrès pour le peuple. Ces dernières semaines ont été chaotiques sur le volet budgétaire. Néanmoins, bien pour certains ou médiocre pour d'autres, le budget 2025 est enfin totalement adopté !

Mais rien n'est plus rabaissant pour tout citoyen de n'être considéré que comme une vache à lait que l'on peut 'traire' toujours plus !

La CFE-CGC l'a clairement dit par la voix de son Président Confédéral : « Nous serons partie prenante dans tous les débats. Nous avons le devoir d'exprimer les attentes de nos mandants, car c'est notre rôle de syndicat réformiste et de propositions, leader dans le monde professionnel de l'Encadrement, avec un grand 'E'. »

Localement, l'Union Départementale continue à œuvrer. Ainsi, les permanences juridiques mensuelles, GRATUITES, se tiennent à nouveau dans nos locaux une fois par mois. Un avocat spécialisé en droit du travail, répondra, sur rdv, à vos interrogations professionnelles.

Nous avons également repensé notre livret d'accueil, envoyé à tout nouvel adhérent CFE-CGC résidant dans les Alpes-Maritimes, et reprenant l'ensemble des champs de compétences de l'Union. Beaucoup ignorent que nous pouvons les aider dans nombre de domaines différents (formation, sécurité sociale – CPAM-CAF-URSSAF, retraite, santé au travail, etc...)

Également, un évènement régional majeur est organisé le 22 mai 2025 à Marseille par notre organisation. Une journée de réunions d'information suivi d'une table ronde. Retraite, formation professionnelle, le travail en 2030, seront les principaux sujets développés. François HOMMERIL, Président Confédéral, participera à cette journée. L'Union Départementale mettra un bus à disposition des personnes du 06 souhaitant y participer. Appelez-nous rapidement pour plus de renseignements.

Enfin, sujet ô combien important, le cycle électoral 2021 / 2024 s'est achevé en décembre dernier. Toutes les entreprises, les 3 versants de la fonction publique, les Chambres d'Agriculture, les T.P.E. (Très Petites Entreprises) ont renouvelé leurs instances représentatives. La participation à ces scrutins a été assez contrastée selon le type d'élection.

Dans le courant du mois d'avril, le Ministère du travail annoncera la nouvelle représentativité nationale. Y-aura-t-il toujours 5 Confédérations reconnues représentatives ? Quel sera le poids de la CFE-CGC ? Allons-nous continuer à être la seule à fortement progresser ? Je n'en doute pas une seconde... Réponses dans quelques semaines !



*Permanence juridique
GRATUITE*

*Nous avons également
repensé notre livret
d'accueil*

Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et Économie Solidaire et Sociale (ESS)

Thierry Lespinasse, référent départemental RSE CFE-CGC des Alpes-Maritimes, nous propose de réfléchir à comment conjuguer ensemble au sein des entreprises les performances économiques, sociales et environnementales. Ce premier volet sera d'ailleurs suivi d'un approfondissement indispensable de toutes ces problématiques.

RSE, ESS, QVT, QVCT, empathie, gouvernance... Des mots, dont très peu de personnes avaient déjà entendu parler dans les années 90 début 2000. Alors de là à les vivre et à les mettre en place dans nos domaines professionnels....

Une entreprise a une responsabilité sociale et environnementale ? Mais non ; voyons, la seule responsabilité d'une entreprise c'est de créer de l'emploi et d'assurer le minimum de dividende pour les investisseurs... Cette époque est maintenant révolue pour de nombreuses entreprises et pour de multiples raisons.

Petit tour d'horizon des nouvelles pratiques de management : dans un monde où les attentes des consommateurs, des salariés et des investisseurs évoluent vers plus d'éthique et de responsabilité, l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) et la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) s'imposent comme des piliers stratégiques pour les managers.

Mais comment intégrer ces approches dans un cadre managérial inventif et souple ? L'ESS regroupe des structures : associations, coopératives, mutuelles et entreprises sociales qui mettent l'humain au cœur de leur modèle économique. Elles poursuivent des objectifs sociaux et environnementaux avant tout !

L'humble auteur de ce texte, travaille depuis maintenant 20 ans dans une association... que dis-je, une association loi 1901 labellisée « jeunesse et éducation populaire », tout ce qu'il y a de plus banal... ; et en fait non ! L'association pour qui je travaille est devenue, au fil des années, une « entreprise », non plus une association mais bien une entreprise.

La vision que l'Europe a des associations, est très simple sur le plan légal et législatif, nous sommes des entreprises comme les autres... Cette association/entreprise loi 1901 est rentrée depuis environ 15 ans dans le champ de l'ESS.

Si l'ESS est un cadre organisationnel, la RSE est quant à elle une démarche transversale et volontaire. Ensemble, elles peuvent transformer les entreprises en acteurs engagés pour un impact positif.

La RSE, quant à elle, devrait s'appliquer à toutes les entreprises, et devrait nous inciter à adopter des pratiques responsables qui bénéficient à toutes nos parties prenantes tout en contribuant à la durabilité globale de nos produits et services. Elle devrait également nous aider à la réflexion autour de la sobriété dans nos sociétés de consommation tous azimuts.

Les managers, la RSE, la QVCT, le label ESUS.... Pourquoi ?

De nombreuses études nous démontrent que les entreprises ayant des pratiques responsables bénéficient d'une meilleure réputation, attirent les talents et améliorent leur résilience financière. En adoptant les principes de l'ESS et de la RSE,

les managers peuvent créer un cercle vertueux entre impact positif et croissance.

La génération actuelle de salariés, notamment les milléniaux et la génération Z, cherche à travailler pour des entreprises alignées avec leurs valeurs. Un engagement authentique dans la RSE et une collaboration avec des structures de l'ESS peuvent devenir des atouts majeurs pour les managers.

Les lois et réglementations, comme la loi Pacte en France, incitent ou obligent les entreprises à adopter des pratiques durables. Plus les pratiques RSE seront intégrées à l'entreprise plus il y aura de la collaboration et de la coopération entre les acteurs de l'ESS.

Un manager qui souhaite que la démarche RSE fonctionne, commence à favoriser l'engagement de la direction et pour ce faire la communication envers les salariés se doit d'être la plus claire possible.

Les managers doivent coconstruire une vision d'ensemble avec leurs équipes en intégrant des objectifs sociaux et environnementaux.

Les partenariats entre les associations du secteur de l'ESS et labellisé ESUS ont recours à des entreprises de l'insertion ou coopératives. Voilà les pistes que se doivent d'analyser les managers et leurs équipes.

Les opportunités sont nombreuses et les contacts aisés pour développer des projets avec des acteurs de l'ESS tout en répondant à des enjeux stratégiques.

Bien entendu vous me direz, mais dans un an, deux ans ou trois, nous devrons évaluer les différentes actions mises en place.... C'est là que la définition des objectifs précis et quantifiables (méthode smart), en amont avec les partenaires, est essentielle....

Définir des indicateurs clés en lien avec vos objectifs communs pour suivre les progrès permettra de donner de la visibilité aux résultats et vous donnera la possibilité de communiquer par la suite en B2B (Business to Business) et/ou B2C (Business to Consumer) suivant vos objectifs et vos prospects.

Vos petites ou grandes réussites autour de votre RSE seront des exemples de demain et permettront d'inspirer l'ensemble des parties prenantes et de faire découvrir à d'autres TPE, PME... les bienfaits de la RSE et de l'ESS en général.



Dialogue social et développement durable

La CFE-CGC, engagée pour concilier dialogue social et enjeux environnementaux en entreprise a publié un guide sur la thématique : « Dialogue social et développement durable ». La publication vous donne toutes les clés pour négocier en entreprise (à retrouver sur l'intranet confédéral)

Devant la prise de conscience croissante des enjeux environnementaux et des défis liés au changement climatique, la législation a évolué afin que les entreprises intègrent des pratiques plus durables.

Le guide « Dialogue social et développement durable » de la CFE-CGC s'inscrit dans une démarche proactive et incitative permettant aux représentants du personnel de s'engager dans un parcours de verdissement des normes collectives applicables dans leur entreprise.

En effet, la France s'est engagée à réduire de 55 % ses émissions nettes de gaz à effet de serre d'ici 2030 en comparaison à 1990, dans l'objectif d'atteindre la neutralité carbone à horizon 2050. Les entreprises ont un rôle important à jouer dans l'atteinte de ces objectifs, notamment grâce à une transition vers un modèle d'affaires moins courttermiste, prenant en compte l'impact de son activité sur l'environnement. Le dialogue social est un levier essentiel de cette transition environnementale puisqu'il joue un rôle crucial dans la définition et la mise en œuvre de stratégies durables. Il favorise la compréhension des enjeux environnementaux par l'ensemble des parties prenantes tout en prenant en compte les préoccupations sociales et économiques de l'entreprise.

Selon une étude du cabinet Syndex :

- 22 % des élus CSE affirment que leurs entreprises disposent d'accords spécifiques sur l'environnement mais seulement 15 % des élus des CSE ont été formés aux sujets environnementaux ;
- 10 % d'entre eux se sentent compétents pour traiter ces sujets.

Ce guide a donc pour objectif de présenter et expliquer les nouvelles attributions environnementales du CSE en entreprise, mais aussi, de présenter les différents moyens d'intégrer l'environnement dans le cadre du dialogue social. Vous pourrez ainsi mieux vous emparer de votre rôle sur ces sujets nouveaux et identifier de nouvelles opportunités d'intégrer la transition écologique dans le fonctionnement de l'entreprise.



Agenda2030.fr



Traitement par l'Assurance Maladie des périodes non couvertes entre un arrêt de travail et sa prolongation : les changements au 1er septembre 2024

Changement d'indemnisation des week-ends et jours fériés entre un arrêt de travail et sa prolongation : le salarié risque de perdre ses Indemnités Journalières, voire d'être pénalisé par une nouvelle franchise de trois jours ! La CFE-CGC alerte sur cette situation, et émet des préconisations : demander au médecin que l'arrêt de travail initial se termine à la fin du week-end ou du jour férié ; ou a posteriori faire rectifier par le médecin l'arrêt de travail initial, en incluant le week-end ou le jour férié dans la période couverte par un arrêt.

Depuis le 1er septembre 2024, l'Assurance Maladie met fin à la tolérance visant à indemniser les périodes non prescrites entre ces deux arrêts de travail.

Ainsi, avant le 1er septembre 2024 : lorsqu'un week-end et/ou un jour férié, séparaient la fin d'un arrêt de travail initial, du début de sa prolongation, cette dernière était réputée avoir débuté le lendemain de la fin de l'arrêt initial. Autrement dit, ces journées non couvertes par un arrêt, étaient néanmoins indemnisées par l'Assurance Maladie. Plus précisément, cela était applicable aux périodes suivantes qui séparaient un arrêt de sa prolongation :

- 1 jour (férié ou non férié),
- 2 jours (WE),
- 2 jours (1 jour de WE + 1 jour férié ou non férié),
- 2 jours (1 jour férié + 1 jour non férié),
- 3 jours (WE + 1 jour férié ou non férié, donc vendredi + WE ou WE + lundi).

Cela signifie que ces périodes étaient couvertes par les indemnités journalières et que le second arrêt de travail ne générait pas de nouveau délai de carence.

Il s'agissait d'une tolérance de l'Assurance Maladie, dans la mesure où l'octroi d'indemnités journalières est normalement subordonné à la constatation médicale de l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail (Cf. L321-1 du Code de la Sécurité Sociale), donc à une prescription. Cette tolérance n'était pas exercée pour les arrêts résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Depuis le 1er septembre 2024 :

Il est mis fin à cette tolérance. Les CPAM doivent désormais appliquer les règles suivantes :

- Les jours non prescrits entre un arrêt initial et sa prolongation, ne sont plus indemnisés.
- Pour les ruptures de 72h ou plus, la prolongation est soumise aux trois jours de carence (ce qui n'est pas le cas pour les ruptures de 24h ou 48h).

Cette décision n'est pas sans conséquence. Les effets semblent inégaux selon la gestion des absences dans la paie dans les entreprises :

- En cas de décompte en jours ouvrés, la suppression de ces IJ constitue une perte, pour le salarié, ou pour l'entreprise

lorsqu'elle subroge. À noter que le versement d'IJ les week-ends et jours fériés pouvait être perçu comme un bonus car la paie du salarié n'était pas impactée par cette période d'absence.

- En cas de décompte en jours calendaires, de même la suppression de ces IJ constitue une perte, pour le salarié, ou pour l'entreprise lorsqu'elle subroge. Cependant, la paie du salarié était réduite au prorata de cette période d'absence.

Désormais, l'employeur devrait donc être tenu de verser un salaire pour ce(s) jour(s) de rupture, le salarié n'étant pas en arrêt. Le salarié ne bénéficiera d'aucune compensation par ailleurs. Ces jours non couverts par des arrêts n'ouvrent pas droit au maintien de salaire par l'employeur visé à l'article L 1226-1 du Code du travail, celui-ci étant subordonné au versement d'indemnités journalières. En outre, la prise en charge par les couvertures complémentaires de ces périodes d'absences non prescrites semble également compromise pour la même raison, ou tout au mieux, aléatoire en fonction des libellés des contrats.

Enfin, dans tous les cas, lorsque la durée de la rupture génère un nouveau délai de carence, cela constitue une perte sèche.

Il nous paraît utile de relayer ce changement de traitement par la Sécurité Sociale, et ses incidences potentielles pour les salariés, afin d'anticiper les problématiques le cas échéant.

Nos représentants du personnel, nos représentants dans les caisses de sécurité sociale ou dans les groupes de protection sociale, et plus largement, l'ensemble des salariés potentiellement impactés, doivent avoir connaissance de ce changement et de ses incidences.

Les solutions peuvent varier selon les situations :

- 1) arrêt de travail initial couvrant les week-ends et jours fériés,
- 2) vigilance sur le paiement par l'employeur des jours non indemnisés par la Sécurité sociale en cas de décompte en jours calendaires,
- 3) prescriptions rectificatives du médecin en cas de problématique avérée : l'Assurance Maladie précise en effet que toute prescription de repos rectificative comblant la période de 72h non prescrite, doit être prise en compte par les CPAM afin de régulariser le dossier.

Le Fonds d'Investissement pour la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU)

Le sujet abordé maintenant concerne tous les salariés du privé. Et pourtant, le F.I.P.U. est passé presque totalement inaperçu depuis sa mise en action fin 2023. Il nous a semblé opportun de vous en informer aujourd'hui. En effet, même si le « récipiendaire financier » est l'entreprise, le bénéficiaire direct est le salarié. Un budget colossal est à disposition pour prévenir l'usure professionnelle et protéger votre santé au travail. Délégués Syndicaux, élus C.S.E., membres du C.S.S.C.T., saisissez-vous de cette opportunité au travers de vos instances et du dialogue social dans l'entreprise, pour « forcer » vos dirigeants à demander ces fonds auprès de la CARSAT !

Rémy LAFFITTE, Ingénieur Conseil Régional de la Carsat Sud-Est, vous présente le FIPU

Question : Qu'est-ce que le FIPU ? Pourquoi et comment a-t-il vu le jour ?

Rémy LAFFITTE : Le fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) est porté par la réforme des retraites du 14 avril 2023, qui le finance à hauteur d'un milliard d'euros sur cinq ans. Il a pour vocation de soutenir les actions de prévention au bénéfice des salariés contre le risque d'usure professionnelle soit, pour l'essentiel, la prévention des facteurs de pénibilité suivants :

- les manutentions manuelles de charges ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques.

Ces trois risques sont des facteurs d'une part de troubles musculosquelettiques (lesquels représentent plus de 85 % des maladies professionnelles reconnues chaque année), d'autre part des accidents de travail liés aux lombalgies.

Question : En quoi la Carsat Sud-Est est-elle concernée par la création de ce fonds ? Quel est son rôle opérationnel ?

Rémy LAFFITTE : Depuis le 18 mars 2024, les entreprises relevant du régime général peuvent faire des demandes de subvention de « prévention des risques ergonomiques » auprès des différentes Carsat. Ainsi, la Carsat Sud-Est reçoit et instruit toutes les demandes de subvention des entreprises de PACA et Corse.

Question : Toutes les entreprises sont concernées et éligibles à ces subventions ?

Rémy LAFFITTE : Effectivement ! Toutes les entreprises relevant du régime général peuvent bénéficier de ces subventions. L'Assurance Maladie – Risques Professionnels (AMRP) continue à aider financièrement les entreprises de moins de

50 salariés au travers de dispositifs qui leurs sont dédiés (les Subventions Prévention TPE). Mais l'une des nouveautés introduites par la création du fonds est la volonté de pouvoir accompagner financièrement les entreprises, quel que soit leur effectif, dans la prise en compte de l'usure professionnelle. Toutefois, des enveloppes sont fléchées par taille d'entreprise pour éviter que les subventions ne profitent uniquement qu'aux grandes entreprises.

Enfin, il faut noter que la subvention est également ouverte aux travailleurs indépendants, dès lors qu'ils adhèrent à l'Assurance Volontaire Accidents du Travail (AVAT). Pour y souscrire, ces derniers peuvent se rapprocher de leur Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) de rattachement.

Certains critères administratifs sont à respecter pour bénéficier de la subvention. Pour être assurées de leur éligibilité, les entreprises peuvent se rendre sur ce simulateur (<https://view.genially.com/6748301b39942a7081ae3032>) et sauront en quelques clics si elles peuvent bénéficier de cette subvention.

Question : Très bien ! Et quelles sont les dépenses financées ?

Rémy LAFFITTE : La subvention « prévention des risques ergonomiques » permet de financer :

1. des actions de prévention qui recouvrent :
 - des diagnostics ergonomiques ;
 - les formations déployées par les organismes de formation habilités par le réseau AM-RP et son institut de recherche, l'INRS ;
 - et des équipements répondant au cahier des charges défini dans les conditions d'attribution.
2. des actions de sensibilisation aux facteurs de risques ergonomiques
3. des aménagements de postes de travail, proposés par le médecin du travail, dans le cadre d'une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

4. la prise en charge des frais de personnel de prévention dédiés à la mise en œuvre d'actions financées par le fonds.

Pour mieux comprendre ce que couvre la subvention, le plus simple reste de se renseigner sur le site internet de la Carsat (<https://www.carsat-sudest.fr/home/entreprises/prevenir-vos-risques-pros/financer-vos-actions-de-preventi/subventions-prevention-fipu.html>).

Question : Financièrement, cela représente quels montants ?

Rémy LAFFITTE : En 2024, année de lancement du dispositif, la Carsat Sud-Est a versé environ 3 millions d'euros de subvention. En 2025, c'est presque 20 millions d'euros de subvention que nous pourrions dépenser. Pour une entreprise, la subvention peut atteindre jusqu'à 75 000 €, avec un minimum de 1 000 €.

70 % des investissements réalisés sont couverts par la subvention, soit un reste à charge minime pour les entreprises.

Question : Vous nous avez convaincu sur l'utilité, la facilité et l'intérêt de faire une demande, alors concrètement, comment les entreprises peuvent-elles adresser leurs demandes à la Carsat Sud-Est ?

Rémy LAFFITTE : Les demandes de subvention doivent être réalisées en ligne via le compte entreprise sur net-entreprises.fr (rubrique Votre entreprise > Demander une subvention).

Pour obtenir le versement de la subvention, l'entreprise devra transmettre les factures acquittées des investissements réalisés sur l'année en cours, ainsi que les documents permettant de vérifier les critères administratifs et techniques.

Attention, le budget octroyé à la Carsat Sud-Est, même s'il est conséquent, reste limité, une règle privilégiant les demandes selon l'ordre chronologique d'arrivée est appliquée. Aussi, il est préconisé de transmettre la demande rapidement après avoir réalisé l'investissement.

J'engage donc toutes les entreprises de PACA et Corse à passer à l'action rapidement, à prendre en compte l'usure professionnelle en leur sein et adopter des mesures qui permettront au mieux d'accompagner leurs salariés afin qu'ils restent en bonne santé à leur poste de travail.

Je termine en vous remerciant sincèrement pour votre relais de cette subvention qui demeure méconnue (c'est le revers de la nouveauté !) et qui permet pourtant de concilier performance et santé dans les entreprises.

Carsat Retraite
& Santé
au travail
Sud-Est



La santé au travail est une priorité constante de la CFE-CGC. C'est pour cela qu'elle a créé le guide "Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle".

Ce guide est conçu pour vous accompagner dans un double objectif : utiliser les outils disponibles tout en continuant à porter nos revendications pour une prise en compte globale de la santé au travail, incluant également les dimensions psychiques.

La CFE-CGC est très attachée au dialogue social et participe activement aux négociations de branches, qui sont les plus à même pour déterminer les métiers et activités exposés car elles sont au plus près du terrain. Les entreprises devront alors seulement indiquer le code « IDCC » de la convention collective dont elle relève.

La revalorisation se traduira selon les cas par :

- une augmentation du % de la prise en charge ;
- une augmentation des plafonds individualisés ;
- une augmentation des plafonds cumulés.

La conclusion d'un accord sur les activités et métiers exposés aux risques ergonomiques peut être un tremplin afin d'engager la négociation d'une politique de prévention des risques de manière plus large et notamment en incluant les risques psychosociaux et organisationnels.

La CFE-CGC continuera à exiger une politique plus ambitieuse en matière de prévention des risques psychosociaux.

Semaine de 4 jours :

La Confédération vient d'éditer un guide d'aide à la négociation de la semaine sur 4 jours. Il a été conçu pour permettre d'englober l'ensemble des problématiques à aborder. Ce n'est pas une négociation comme une autre. En effet, la réduction du nombre de jours de travail est la mère de toutes les réformes en entreprise, car elle modifie fortement la vie des gens.

Aujourd'hui, la semaine sur 4 jours revient sur le devant de la scène car l'introduction de la souplesse induite avec le télétravail ne concerne que 25 % des salariés, bien que l'ensemble de la population désire accéder à davantage de flexibilité. Les sollicitations pourront aussi bien venir de votre entreprise avec des raisons d'attractivité, d'équité, de compétitivité que de vos mandants pour davantage de flexibilité et/ou de progrès social.

Plus que jamais, la semaine sur 4 jours est un sujet en vogue ! Certaines entreprises l'ont adoptée, d'autres sont en train de l'expérimenter et l'administration française la teste dans certains services pendant deux ans (de septembre 2024 à août 2026). Cela permet de nourrir une réflexion qui devient de plus en plus importante sur les attentes des salariés, les attentes des entreprises, les modalités de mise en place, les conséquences sur la productivité, ainsi que sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

La semaine sur 4 jours est un sujet qui occupe désormais le devant de la scène en tant que modalité d'aménagement du temps de travail.

L'objectif de la Confédération a d'abord été d'engager une réflexion visant à établir un état des lieux des avantages et des inconvénients à la mise en place d'une semaine sur 4 jours dans les entreprises.

Pour la Confédération, il faut regarder les différents points de vue : celui de l'entreprise et des salariés, via une approche forces/faiblesses/opportunités/risques afin de bien comprendre ce que ce passage de 5 à 4 jours peut engendrer tant sur l'organisation du travail que sur la vie personnelle des salariés.

Cette réflexion s'inscrit dans un contexte particulier. Le sujet n'est pas entièrement nouveau en France mais il est certain que d'autres pays se situent à un stade beaucoup plus avancé, l'ayant déjà expérimenté, voire déjà mis légalement en place de façon pérenne.

En France comme dans de très nombreux pays, la crise sanitaire a bousculé les modes d'exécution du travail, ainsi que sa place dans la vie des salariés. Le sujet de « la semaine sur 4 jours » est de plus en plus mis en avant, à la fois par :

- les entreprises, qui ont parfois pris l'initiative de négocier des accords ;

- les salariés, qui aspirent à davantage de flexibilité dans l'organisation de leur temps de travail ;
- le gouvernement français qui tente de redonner de l'attractivité aux métiers du secteur public.

La CFE-CGC se donne pour ambition d'anticiper la réflexion sur ce sujet afin d'évaluer les avantages et les risques d'une telle mesure et définir ainsi un positionnement de la façon la plus éclairée possible.

Pour ceux qui seraient d'ores et déjà confrontés à une négociation sur ce sujet, vous trouverez dans ce guide des clés de compréhension, des points de vigilance ainsi que certains réflexes militants.

Quel est le contenu de ce guide ?

Dans ce dernier, l'objectif est de vous permettre d'avoir une vision qui soit la plus globale possible sur les enjeux qui se rattachent à la semaine sur 4 jours.

La semaine sur 4 jours ne peut pas être envisagée uniquement sous le prisme de la relation individuelle de travail. Il y a nécessairement une dimension collective, ainsi que sociétale.

Il importe également d'avoir un aperçu des différentes modalités techniques de mise en oeuvre, ainsi qu'une vigilance particulière sur les risques qui peuvent en découler en matière de santé physique et mentale des salariés.

La semaine sur 4 jours est bien souvent présentée comme un système gagnant-gagnant. Le principal attrait de cet aménagement du temps de travail est d'améliorer la conciliation de la vie personnelle du salarié avec sa vie professionnelle. D'une part, cela renforce l'attractivité de l'entreprise. D'autre part, en donnant ainsi la possibilité au salarié d'avoir un meilleur équilibre global dans sa vie, celui-ci serait alors davantage concentré et productif dans ses missions. Mais il

faut surtout se poser la question des conséquences sur la santé, tant physique que mentale, d'une telle répartition de la durée hebdomadaire du travail. Car dans l'histoire, toute réduction du nombre de jours ou d'heures travaillés a généré une intensification du travail. Cette question se pose avec d'autant plus d'acuité pour les salariés soumis à un forfait-jours.

Par conséquent, cette nouvelle répartition du temps de travail doit s'inscrire dans le cadre de la réglementation, qui se fonde sur un impératif de protection de la santé et de la sécurité des salariés, en garantissant notamment le bénéfice d'un temps minimum de repos.

Fort de ces différents enjeux, nous avons cherché à être le plus exhaustif possible sur les points de vigilance à avoir en tête au moment de la négociation de votre accord, et en vous donnant aussi un certain nombre de recommandations. Nous avons également intégré les remarques et problématiques remontées du groupe de travail interfédéral.

Plusieurs réunions de travail ont en effet permis d'avoir une vision la plus éclairée possible des enjeux que soulève la semaine sur 4 jours, selon le secteur d'activité concerné.



SOMMAIRE :

De quoi parle-t-on exactement ? quelques définitions sur le temps de travail - éléments de définition de la semaine sur 4 jours

Contexte dans lequel s'inscrit l'idée de la semaine de 4 jours ? avantages et inconvénients pour le salarié - avantages et inconvénients pour l'entreprise

Comment envisager la mise en place de la semaine de 4 jours ? Prévoir une étape de préparation et d'expérimentation - prévoir une étape de bilan avant mise en oeuvre

Quels sont les modes pour mettre en place la semaine sur 4 jours ? soit par une décision unilatérale de l'employeur - soit par accord collectif - et l'accord du salarié ?

Quelles sont les alternatives possibles à la semaine sur 4 jours ? les horaires individualisés - l'annualisation du temps de travail - le compte épargne-temps - le travail hybride

Travailler 4 jours par semaine en europe et dans le monde - les modalités de mise en oeuvre de la semaine de travail sur 4 jours - le bilan unanimement positif à ce jour

rappel sur l'évolution du temps de travail en France - le retour d'une idée mise en sommeil - commençons par le repos hebdomadaire obligatoire - continuons par la durée de 8 heures par jour - finissons par la semaine de 40 heures

-> avec un focus particulier sur les salariés en forfait jour et sur le droit à la déconnexion

En entreprise, les salariés ont plutôt une bonne image de leur CSE

Si le comité social et économique reste perçu comme utile et important pour défendre les intérêts des salariés en entreprise, les élus du personnel font part d'une érosion de la qualité du dialogue social, selon le baromètre annuel du cabinet Syndex.

Quelles sont les grandes tendances du dialogue social en entreprise ? Pour la septième année consécutive, le cabinet Syndex a présenté les résultats de son baromètre, fruit d'une enquête réalisée avec l'institut Ifop auprès de 2000 élus du personnel, 1300 salariés et 400 directions d'entreprises. Tour d'horizon des principaux enseignements.



DES SALARIÉS PLUTÔT POSITIFS À L'ÉGARD DU CSE ET SE SENTANT BIEN REPRÉSENTÉS

Voilà de quoi donner du baume au cœur aux représentants du personnel : près de 7 salariés sur 10 (68 %, -3 points par rapport à 2023) ont une bonne image de leur comité social et économique (CSE) ; 63 % (+2 points) font confiance aux membres de l'instance pour bien les représenter ; et 63 % (+4 points) s'estiment bien informés sur les actions du CSE et ses prérogatives sociales et culturelles. La présence sur le terrain des élus est plutôt bien identifiée puisque 78 % (+3 points) des salariés indiquent connaître au moins un membre du CSE de leur entreprise.

« L'utilité du CSE perdure d'année en année, analyse Claire Morel, membre du comité de direction de Syndex. Son utilité est reconnue par les salariés mais aussi par les dirigeants pour remonter à l'employeur les réalités vécues par les salariés, les défendre et travailler sur la sécurité et les conditions de travail. »

UNE PERCEPTION DU DIALOGUE SOCIAL DIFFÉRENTE SELON LES ACTEURS

Si les dirigeants évaluent positivement le dialogue social dans leur entreprise, lui accordant une note moyenne de 7,8/10, les salariés (6/10) et les représentants du personnel demeurent bien plus réservés (5,3/10).

L'enquête souligne que la moyenne de la plupart des indicateurs de la qualité du dialogue social s'érode du point de vue des élus du personnel, qu'il s'agisse de la présence syndicale dans leur entreprise (6,8/10 contre 7,7/10 en 2023 et 8,5/10 en 2022), de la proximité des élus avec les salariés et le terrain (7/10 contre 7,4/10), de la capacité à suivre des accords (6,1/10 contre 6,7/10) et de celle à produire des accords (5,9/10 contre 6,4/10).

COURSE CONTRE LA MONTRE ET RÉUNIONS CHRONOPHAGES POUR LES ÉLUS DU PERSONNEL

Parmi les difficultés exprimées par les élus du personnel ressortent principalement l'affaiblissement de leur poids face à celui de la direction (40 %), un ordre du jour des réunions trop chargé dans les instances pour traiter les sujets (37 %), et un accroissement du temps nécessaire pour l'exercice des missions (34 %).

Signe de la professionnalisation croissante des élus à qui sont demandés toujours davantage de compétences sur des sujets chronophages, 41 % déclarent avoir récemment renégocié les moyens alloués au CSE (+10 points par rapport à 2023).

« Le mandat de représentant du personnel reste difficile à tenir avec un sentiment de courir après le temps, une surcharge qui peut empiéter sur la vie personnelle et une difficulté à être compétent sur tous les sujets au

regard des moyens attribués », résume Nicolas Weinstein, membre du comité de direction de Syndex.

Autre chiffre à souligner : une écrasante majorité des élus du personnel (93 %) font part de difficultés à recruter de nouveaux membres pour siéger en CSE.

CONTEXTE ÉCONOMIQUE INCERTAIN ET SITUATION DES ENTREPRISES

Comme un révélateur des incertitudes économiques, voire des difficultés de certains secteurs, les représentants du personnel ne sont cette année que 67 % à estimer bonne la situation économique de leur entreprise (-7 points par rapport 2023), le plus faible score enregistré depuis 2018 par le baromètre Syndex. Plus d'un sur cinq (22 %) qualifient la situation « d'assez mauvaise » et 8 % de « très mauvaise ».

CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ ET POUVOIR D'ACHAT PARMIS LES SUJETS PRIORITAIRES

Interrogés sur les priorités à traiter dans le cadre du CSE, les divers acteurs listent des sujets similaires aux

années précédentes, avec quelques nuances. Les conditions de travail et la charge de travail arrivent en tête chez les représentants du personnel et les salariés (respectivement 93 % et 76 %) mais seulement en troisième position chez les directions d'entreprises (53 %), lesquelles listent en priorité la sécurité au travail (70 %) devant la santé et les risques psycho-sociaux (58 %), également plébiscitée par les élus du personnel (92 %).

Chez les salariés, le pouvoir d'achat, les rémunérations et le partage de la valeur arrivent en deuxième priorité (71 %), devant la sécurité au travail (75 %).

Globalement, les représentants du personnel comme les salariés se montrent critiques sur le manque de conscientisation par l'entreprise de la pénibilité au travail. Les premiers insistent également sur le manque d'actions associées (43 %, +4 points par rapport 2023).

Notons également que si 31 % des représentants du personnel déclarent que leur CSE s'est emparé des sujets environnementaux en 2024 (contre 27 % en 2023), ils sont 85 % à ne pas avoir été formés à cette nouvelle prérogative.

La part d'entreprises pourvues d'instances représentatives du personnel recule

En 2023, 61 % des établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole étaient couverts par une instance représentative élue du personnel, soit une baisse de 3 points par rapport à 2017, selon une enquête de la Dares (ministère du Travail) publiée le 23 janvier dernier. En 2023, les syndicats étaient représentés par un délégué syndical dans 32 % des établissements, un chiffre en recul de 5 points sur la même période. Pour rappel, les ordonnances Macron de 2017 ont fusionné les délégués du personnel, les comités d'entreprises et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une instance unique, le comité social et économique (CSE).

La carence de candidature aux dernières élections professionnelles est le principal motif cité par les directions d'établissement pour expliquer l'absence d'instance représentative élue (54 %, soit 4 points de plus par rapport à 2017).

PERMANENCE JURIDIQUE

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

Un avocat assure chaque mois une permanence gratuite pour les adhérents des Alpes-Maritimes

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

NOS TERRITOIRES EN ACTION

La CFE-CGC est représentée dans toutes les instances paritaires, sociales, économiques et professionnelles en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

La compétence reconnue de nos représentants fait de la CFE-CGC un partenaire fiable, véritable acteur socio-économique de la région.

La CFE-CGC PACA, par le biais de ses unions territoriales, offre une assistance syndicale interprofessionnelle à tous ses militants et adhérents. Elle invite l'ensemble des Cadres et autres encadrants de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur à rendre visite à ses diverses équipes réparties sur tout le territoire et à rejoindre la CFE-CGC qui est le 1er syndicat de l'encadrement !

- 👉 La place de la CFE-CGC dans le paysage syndical régional.
- 👉 Nos objectifs et les moyens de les atteindre.
- 👉 La CFE-CGC, un syndicat qui accompagne ses adhérents.
- 👉 La CFE-CGC, un syndicat incontournable en région PACA.



Daniel PETRUCCI



Lors d'une interview dans les locaux de la CFE-CGC à Marseille, le Président régional a mis en avant l'implication des unions territoriales, en complément du travail des sections d'entreprise.

Il souligne que, grâce au savoir-faire de leurs représentants, elles informent et accompagnent les adhérents de la CFE-CGC dans le champ interprofessionnel, leur offrant ainsi un service de qualité.



Abonnez-vous en
cliquant sur la cloche



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

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 (complet) - 22 et 23 mai 2025

une journée sur la Santé au travail :

le **16 juin 2025** sur le thème «les actions des Représentants du Personnel sur le 'terrain' en matière de prévention des risques professionnels»

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



**L'Union Départementale
CFE-CGC
des Alpes-Maritimes**

**sera présente
au Salon CSE**

le 13 mai 2025

**à Nice
Stade Allianz Riviera**

Venez nous rencontrer



DÉPARTEMENT
DES ALPES-MARITIMES

06

UKRAINE

8 FÉVRIER

> 23 MARS 2025

LA MORT DANS L'ÂME



© Maxim Dondyuk

ESPACE CULTUREL DÉPARTEMENTAL LYMPIA • PORT DE NICE



ESPACE CULTUREL DÉPARTEMENTAL
2 quai entrecasteaux - 06300 Nice
du mercredi au dimanche : 10h-17h

ENTRÉE LIBRE

Renseignements sur :
espacelympia.departement06.fr

@AlpesMaritimes @departement06

@Département des Alpes-Maritimes
Groupe @Culture06

UN ÉVÉNEMENT ORGANISÉ POUR

VOUS
AVANT TOUT !

PAR LE DÉPARTEMENT
DES ALPES-MARITIMES