

PRÉSENCE CFE-CGC 06

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



N° 149 - 2^{ème} trimestre 2025

www.cfecgc06.org

**LES
RDV
DES
JEUDIS
11H**

WEBINAIRES

Nos experts décryptent pour vous l'actualité sous toutes ses dimensions : économiques, sociales et environnementales.



SECAFI
GROUPE ALPHA

www.secafi.com

- » **OS & CSE** : comment anticiper la **directive européenne sur la transparence des rémunérations** ?
- » **Préparez vos NAO** en vous basant sur une analyse comparée des accords.
- » Remise en cause du critère d'ancienneté dans vos **ASC** !
- » Enquêter et agir face au **harcèlement**.
- » **Budget des CSE et RSE** : vers des pratiques responsables, durables et attractives pour les salariés ?
- » **Entreprise en crise** : agir face à un projet de restructuration.
- » **Partage de la valeur** : Quels enjeux pour les syndicats face aux évolutions économiques ?
- » **Quelles nouvelles frontières pour le travail** ? Plus de flex ? Moins de télétravail ?
- » **Durabilité et CSE** : transformer les indicateurs environnementaux en outils de négociation.
- » **Intelligence artificielle** : comment agir en tant que CSE ?
- » **Enquête en Santé au travail** : plus qu'une obligation, un outil de prévention.
- » **Seniors, pénibilité et usure professionnelle** : négocier, compenser, agir et prévenir.



Scannez le QRcode pour vous inscrire



20, rue Martin Bernard 75013 PARIS

☎ 01 53 62 70 00 | ✉ contact@secafi.com | www.secafi.com



SOMMAIRE

n° 149

juin 2025

*photo de couverture :
Port de 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

Editorial

par Laurent Laubry

➡ page 2

Représentativité syndicale : la CFE-CGC poursuit sa progression

➡ page 3

EVENT UR PACA du 22 mai 2025

➡ page 4

Logement : la CFE-CGC demande une vraie politique du logement

➡ page 5

Biodiversité : un enjeu stratégique pour les acteurs économiques

➡ pages 6 et 7

Les expertises à disposition des CSE

➡ pages 8 et 9

Devoirs des employeurs face aux fortes chaleurs

➡ page 10

La CAF vous informe

➡ page 11

**Les activités récentes de l'Union Départementale
Emission Transversale sur la chaîne Youtube de l'UR Paca**

➡ page 12



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

C'est qui les plus forts !!

Dans mon dernier édit, je vous parlais de la nouvelle représentativité qui serait communiquée par le Ministère du Travail au mois d'avril.

Et bien, force est de constater que l'Administration a tenu parole ! Ça y est ! Nous avons les chiffres ! Quel plaisir et quelle fierté d'en prendre connaissance.

Durant notamment la succession de manifestations contre la réforme des retraites, nombre d'organisations syndicales, représentatives ou pas, se vantaient dans les médias qu'elles croulaient sous les nouvelles adhésions...

Une nouvelle fois, comme souvent, les beaux parleurs ont été démasqués par la vérité des chiffres.

Sur les 5 Confédérations représentatives, SEULE la CFE-CGC peut se targuer de son excellent résultat.

Entre 2012 et 2024, notre organisation n'a cessé de progresser. De 10,76 % de poids relatif en 2012, nous sommes aujourd'hui à 15,02 % !

Nos concurrents, à ce jour sur les 3 marches du podium, sont tous en baisse, tant en audience propre qu'en poids relatif.

Mais vous pourrez prendre connaissance de tous les chiffres un peu plus loin dans ce numéro.

Ces résultats ne sont dus qu'à votre travail, votre approche syndicale qui plaît de plus en plus aux salariés(ées), votre cohérence, votre engagement, votre militantisme.

B R A V O ! VOUS êtes les forces vives de la CFE-CGC !

Nous allons continuer sur notre lancée. Les salariés du Public et du Privé nous font chaque jour un peu plus confiance, sont un peu plus nombreux à nous rejoindre. Les directions nous écoutent et nous respectent, car notre cohérence dans le dialogue social est connue et reconnue.

Dès lors, les chiffres sont venus récompenser vos efforts de façon concrète et claire.

Vous avez bien mérité de profiter de la période estivale qui approche à grands pas. Ressourcez-vous, reposez-vous, profitez de vos proches et revenez en forme à la rentrée.

Nous avons la chance, voire même le privilège, de résider dans un très beau département où se côtoient la mer, la montagne, la nature, le soleil et le climat que beaucoup nous envient.

Passez un très bel été !



***Vous êtes les forces
vives de la CFE-CGC !***

Représentativité syndicale : les chiffres sont sortis

Présentée le mardi 8 avril par les services du ministère du Travail, la nouvelle mesure d'audience de la représentativité syndicale, calculée sur la base des élections professionnelles dans les entreprises de plus de 10 salariés entre 2021 et 2024, des élections aux chambres d'agriculture (janvier 2025) et dans les TPE (novembre-décembre 2024), a acté une nouvelle progression de la CFE-CGC.

Avec 21,75 % des suffrages dans son champ statuaire de l'encadrement, la CFE-CGC, organisation syndicale catégorielle, progresse par rapport à 2021 où elle avait obtenu 20,71 %. Tous syndicats (y compris les non-représentatifs au niveau national interprofessionnel) et tous collèges confondus, la CFE-CGC atteint une audience de 12,95 % contre 11,92 % en 2021.

En quatre ans, la CFE-CGC, quatrième organisation syndicale du pays, a progressé de plus de 36 000 voix. Elle conforte ainsi sa représentativité au niveau national interprofessionnel et donc sa capacité à négocier et signer des accords collectifs au plus haut niveau conventionnel.

« Ces résultats confirment la montée en puissance de la CFE-CGC lors des trois derniers cycles électoraux, au service de tous les salariés de l'encadrement (cadres, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs, forces de vente), déclare François Hommeril, président confédéral. Merci à tous nos militants et à nos sections syndicales qui agissent quotidiennement au plus près du terrain pour améliorer les collectifs de travail et concourir à la réussite des entreprises. »

« La CFE-CGC reste plus que jamais la porte-parole des populations de l'encadrement, rouages essentiels à la bonne marche des entreprises dans lesquelles notre organisation est de plus en plus visible et reconnue », souligne Christine Lè, Secrétaire Nationale en charge du secteur représentativité du secteur privé.

Représentativité syndicale

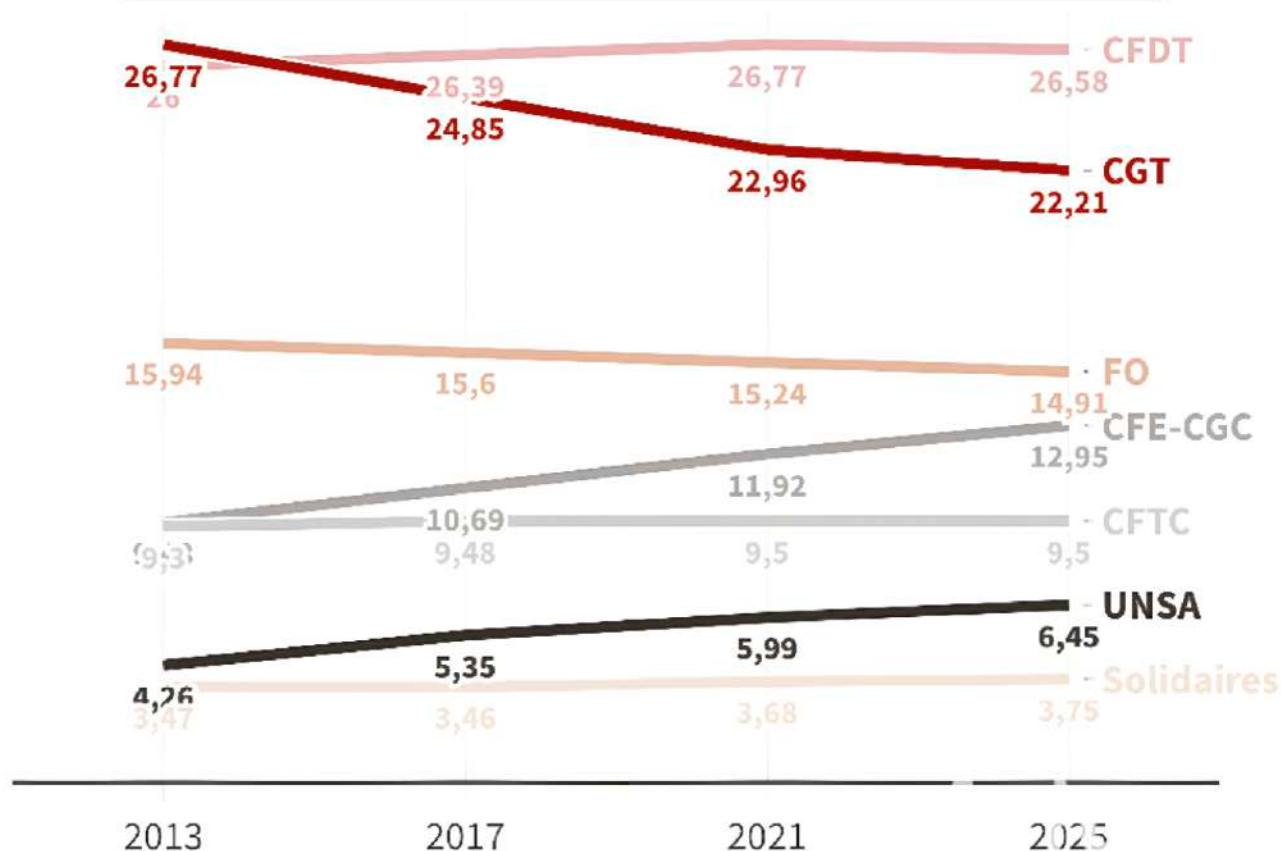
CFE-CGC

La CFE-CGC poursuit sa progression en obtenant

21,75 %

des voix dans son champ statuaire de l'encadrement. Et 12,95 % tous syndicats (y compris non-représentatifs au niveau national interprofessionnel) et tous collèges confondus.

Les scores des organisations syndicales - entre 2013 et 2025



EVENT 2025 : « Le futur en perspective »

Le 22 mai 2025, la CFE-CGC PACA a rassemblé près de 400 participants au World Trade Center de Marseille pour une journée inédite de réflexion collective sur l'avenir du travail. L'événement, axé sur l'anticipation et le dialogue social, a été rythmé par des échanges riches et une table ronde animée par Arnaud ARDOIN, réunissant cinq experts issus de secteurs complémentaires.

Pourquoi ce thème ?

Parce que les transformations du monde du travail s'accroissent : mutation post-COVID, développement de l'IA générative, vieillissement de la population active, urgence écologique... Autant de défis qui exigent une vision claire de l'avenir professionnel à l'horizon 2030.

Deux sujets essentiels ont également été abordés :

- La retraite, avec la CARSAT du Sud-Est ;
- La formation professionnelle, présentée par Jean-François FOUCARD, Secrétaire National CFE-CGC, pour répondre aux évolutions rapides des compétences.

Au-delà des échanges, EVENT 2025 visait à renforcer le rôle moteur de la CFE-CGC : être force de proposition, anticiper les mutations et rassembler autour de nos valeurs.

François HOMMERIL a conclu la journée en affirmant l'importance d'un modèle social juste, tourné vers la reconnaissance du travail et une transition équitable. Des interviews exclusives sont disponibles sur notre chaîne YouTube CFE-CGC PACA.



Daniel PETRUCCI, Président de l'Union Régionale CFE-CGC PACA



Les participants



François Hommeril, Président Confédéral



Laurent Laubry, François Hommeril et Murielle Chaudoin



les militants des Alpes-Mairitimes

LOGEMENT : La CFE-CGC demande une vraie politique du logement !

2,8 millions de ménages sont en attente de logement social.

Interview de Christophe ROTH, secrétaire national CFE-CGC secteur Accessibilité, égalité des chances et logement

Le marché de l'immobilier est en crise et les salariés, même en CDI, sont fragilisés. 44 % des Français déclarent avoir des difficultés à louer ou acheter un logement.

De ce fait, 71 % des cadres et hauts salaires disent qu'ils refuseraient une mutation s'ils devaient déménager. Au final, 23 % des entreprises disent que le logement est un frein au recrutement.



A la CFE-CGC, nous réaffirmons la nécessité d'une vraie politique du logement qui apporte du pouvoir d'achat aux salariés, qui soutienne la construction de logements dans les bassins d'emploi, et qui donne réellement les moyens de financer la rénovation énergétique des logements.

Le logement est le premier poste de dépenses des salariés. Les aider à se loger est véritablement un des piliers de notre modèle social. C'est pour ça que la CFE-CGC s'implique activement dans la gouvernance paritaire d'Action Logement (1% logement). Avec plus d'un million de biens immobiliers, c'est l'acteur de référence du logement social et intermédiaire. Il joue un rôle clé pour faciliter l'accès au logement et soutenir l'emploi.

La CFE-CGC met à la disposition de ses adhérents un mémo pratique pour bien appréhender les dispositifs d'accompagnement existants et les démarches à entreprendre.

Vous pouvez voir la vidéo grâce à ce QRcode



PUBLICATION CFE-CGC



Biodiversité : un enjeu stratégique pour les acteurs économiques

Le Comité National de la Biodiversité (CNB), dont fait partie la CFE-CGC, a publié en avril un rapport sur la mobilisation des entreprises et des acteurs financiers face aux enjeux de biodiversité.

80 % des emplois français dépendent de la biodiversité et seraient gravement impactés par la dégradation des écosystèmes. C'est la dure vérité rappelée par un rapport du Comité National de la Biodiversité (CNB), publié par un groupe de travail co-présidé par Madeleine Gilbert, Secrétaire Nationale de la CFE-CGC en charge de la Transition vers un monde durable et Sylvain Boucherand, élu Chambre de commerce et industrie ainsi que CEO de BL Evolution.

Une vulnérabilité qui se retrouve au niveau européen, dont 72 % des entreprises non financières sont fortement dépendantes des services écosystémiques et 42 % des actifs financiers sont menacés par l'érosion de la biodiversité. Pour mobiliser les entreprises afin qu'elles puissent mieux anticiper et s'adapter aux futurs troubles climatiques, le rapport du CNB a formulé plusieurs recommandations, dont voici les principales :

INTEGRER LA BIODIVERSITE DES LA CREATION DE L'ENTREPRISE

Reconnaissant qu'il est plus difficile de transformer une entreprise une fois celle-ci établie et développée, le rapport recommande d'intégrer la prise en compte de la biodiversité dès son processus de création. Une intégration qui pourrait s'opérer dans les programmes de formation à la création d'entreprise.

Mais aussi dans le développement de diagnostics de viabilité environnementale des projets et d'outils d'aide à la compréhension des démarches administratives liées aux obligations environnementales.

Autres pistes avancées par le rapport, lancer des appels à projets afin de « faire émerger des projets sur les grands défis de réduction des pressions sur la nature ».

Le CNB suggère également de réunir les acteurs clés (CCI, écoles, incubateurs) avec l'Office Français de la Biodiversité (OFB) pour créer des outils simplifiés permettant aux

entrepreneurs d'intégrer facilement la biodiversité dans leurs intentions.

SOUTENIR FINANCIEREMENT LA TRANSITION ECOLOGIQUE

Les mécanismes financiers visant à accompagner les entreprises sont d'autres leviers de cette transformation: développement d'aides ciblées pour les sociétés qui proposent des produits ou services réduisant les pressions sur la nature, encouragement des fonds durables (tout en évitant le greenwashing), suppression des financements dommageables à la biodiversité, soutien des incubateurs spécialisés dans les solutions pour la biodiversité (dépollution, solutions naturelles, biomimétisme), etc.

Le rapport préconise aussi la création de fonds dédiés aux innovations ciblant des défis biodiversité, et de mobiliser le Crédit d'Impôt Recherche (CIR) pour la R&D écologique (en particulier des PME) puis de développer des assurances couvrant les pertes financières des transformations du modèle économique (comme le passage à l'agriculture biologique).

FORMER LES ACTEURS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

Tout ceci, cependant, sera vain sans une formation appropriée : « Il y aura des métiers qui évoluent et des nouveaux qui devront émerger afin d'accompagner le développement » des entreprises, rappelle le CNB.

Pour répondre à ce besoin, l'organisation recommande de développer des programmes de formation continue sur les enjeux de biodiversité destinés aux dirigeants et représentants du personnel. Mais aussi d'intégrer ces problématiques dans toutes les filières de formation initiale afin que les nouvelles générations entrant dans le monde professionnel soient déjà sensibilisées et préparées à ces défis.

TRANSFORMER LA GOUVERNANCE ET LES PRATIQUES

Par ailleurs, pour ancrer durablement la biodiversité dans les processus décisionnels, le rapport préconise de former les administrateurs et de sensibiliser les CSE afin de faire de la biodiversité un véritable levier de dialogue social.

En outre, le CNB propose de systématiser la prise en compte

de pratiques vertueuses dans la commande publique, et d'intégrer des critères «biodiversité» dans les pratiques d'achat des entreprises. En outre, le CNB insiste lourdement sur l'importance d'évaluer les coûts et risques de « l'inaction biodiversité », c'est-à-dire, la négligence environnementale ou l'absence d'actions menées dans l'intention d'éviter la dégradation des milieux naturels.

ANCER LES ENTREPRISES DANS LEUR TERRITOIRE

Avec des dizaines de milliers de fermeture d'entreprises en France, le rapport souligne l'importance de développer des dispositifs de reconversion des sites industriels abandonnés, mais aussi de réorientation pour les filières menacées, afin de répondre aux besoins de réindustrialisation du pays.

Au niveau territorial, le CNB recommande le développement de collectifs départementaux et régionaux d'entreprises engagées pour la biodiversité et d'assurer une place à ces enjeux dans les COP régionales.

Le rapport suggère la création de groupes de travail locaux territoires-entreprises pour des actions ciblées pouvant attirer des financements privés et publics, avec les Agences Régionales de la Biodiversité jouant un rôle d'animation essentiel.

AMELIORER LES CONNAISSANCES POUR MIEUX AGIR

Enfin, un dernier axe concerne l'amélioration des connaissances : soutien à la recherche scientifique sur les impacts des activités économiques, développement de bases de données gratuites pour les entreprises, actions de vulgarisation

auprès des acteurs économiques... autant d'actions indispensables pour que la France, au lieu de subir la dégradation de la biodiversité, devienne fer de lance de l'innovation dans ce domaine.



DES ACTIONS CONCRETES

Depuis juin 2021 la CFE-CGC est reconnue par l'OFB « partenaire engagé pour la nature ». Le syndicat a notamment mis en place un répertoire biodiversité afin d'aider les Référents Développement Durable, les militants et les adhérents à mieux comprendre les menaces qui peuvent peser sur la biodiversité. Il fournit des éléments sur lesquels s'appuyer et alimenter les débats en entreprise.

Une formation biodiversité est également accessible pour sensibiliser et former les participants aux enjeux de la préservation environnementale.

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

Les expertises à disposition des

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le Comité Social et Economique (CSE) peut faire appel à des experts pour éclairer son jugement et lui permettre d'accomplir sa mission.

QUEL EST LE CSE CONCERNÉ ?

Dans les entreprises structurées en établissements distincts, la répartition des compétences entre le Comité Social et Economique central (CSEC) et les autres CSE est clarifiée par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 « relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ». Par exemple, lorsque le CSE Central est le seul consulté, lui seul peut procéder à la désignation d'un expert.

QUEL EST LE CADRE GLOBAL AVEC L'EMPLOYEUR ?

Par le biais d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un accord entre l'employeur et le CSE, les deux parties déterminent le nombre d'expertises auquel le CSE a droit dans le cadre de ses consultations récurrentes et sur une période donnée. En l'absence d'accord, des dispositions supplétives s'appliquent. En dehors des consultations récurrentes, le CSE peut faire appel, selon les cas, à un expert-comptable, à un expert habilité ou à « tout type d'expert ».

RECOURS À UN EXPERT-COMPTABLE DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS RÉCURRENTES

Le CSE peut recourir à un expert-comptable dans le cadre des trois consultations récurrentes :

1/ Orientations stratégiques de l'entreprise : l'expert aide le CSE à rendre son avis et peut l'aider à formuler des orientations alternatives.

2/ Situation économique et financière : l'expert examine les comptes et documents des sociétés mères ou des filiales. Il analyse l'environnement économique, dans la limite de sa mission. Il rédige et remet au CSE un rapport permettant de comprendre les comptes et la situation de l'entreprise.

3/ Politique sociale, conditions de travail et d'emploi : l'expert aide le CSE à analyser les éléments fournis par l'employeur dans le cadre de la base de données économiques et sociales (BDES). L'éventail des sujets est extrêmement large : évolution de l'emploi, qualifications, formations, apprentissage, conditions de travail, congés, aménagement du temps de travail, égalité professionnelle hommes-femmes, etc.

Autres cas de recours à l'expert-comptable :

- opération de concentration
- exercice du droit d'alerte économique
- procédure de licenciement collectif pour motif économique
- licenciement collectif avec fermeture d'un site
- offre publique d'acquisition
- examen du rapport relatif à l'accord de participation
- assistance de la commission économique du CSE (obligatoire dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés)
- négociation d'un accord collectif

RECOURS À UN EXPERT HABILITÉ

La loi prévoit le recours à un expert habilité en matière de santé et sécurité, dans des circonstances similaires à celles qui existaient en matière d'expertises pour le CHSCT. Le CSE peut le désigner dans les cas suivants :

- Lorsqu'un risque grave (accident du travail, maladie professionnelle...), identifié et actuel, est constaté dans l'établissement.
- En cas d'introduction de nouvelles technologies ou projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail.
- En vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

RECOURS À D'AUTRES EXPERTS

Pour la préparation de ses travaux, le CSE peut faire appel à tout type d'expertise rémunéré par ses soins. Un « expert libre » n'a quasiment pas de conditions à remplir. Il peut être une personne physique ou une société, un ancien salarié de l'entreprise, un permanent d'une organisation syndicale, un fonctionnaire, un avocat, un salarié d'une autre entreprise.



Comités Sociaux et Economiques

Il peut participer aux réunions du CSE au cours desquelles sont examinées les questions qui entrent dans le cadre de sa mission et faire valoir son point de vue (mais pas voter). Il ne peut exiger de l'employeur aucune information spécifique et n'est pas habilité à enquêter directement auprès des salariés.

COÛT DE L'EXPERTISE

Selon le type d'expertise, le coût du recours à un expert est supporté par l'employeur, le CSE ou par les deux à la fois. Le financement par le seul employeur concerne les expertises suivantes :

- consultations récurrentes sur la situation économique et financière et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
- licenciements collectifs pour motif économique
- risque grave, identifié et actuel
- préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle (entreprises d'au moins 300 salariés)

Le cofinancement (employeur à 80 %, CSE à 20 %) concerne la consultation sur les orientations stratégiques et les consultations ponctuelles autres que celles citées ci-dessus. Le financement incombe au CSE pour tout autre type d'expertise.

CHOIX DE L'EXPERT

L'expert-comptable doit être inscrit au tableau de l'Ordre des experts-comptables, mais pas forcément dans le ressort de la cour d'appel du siège de l'entreprise. L'expert habilité doit être titulaire d'une certification délivrée par un organisme certificateur accrédité et justifiant de ses compétences en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le CSE est totalement libre du choix de l'expert dès lors qu'il a la qualité requise. Sa désignation doit être inscrite à l'ordre du jour du CSE. En cas de litige sur la fixation de l'ordre du jour, un juge des référés peut être saisi.

L'employeur ne peut pas s'opposer directement à la désignation d'un expert, mais il peut contester sa régularité, son opportunité et son moment. Il peut saisir le tribunal judiciaire s'il estime que cette désignation a été faite irrégulièrement ou que ces conditions ne sont pas remplies.

DÉLAI DE DÉSIGNATION DE L'EXPERT

Les dispositions légales ne prévoient pas le moment où l'ex-

pert doit être désigné. En revanche, des jurisprudences tendent à montrer qu'il est toujours possible au CSE de désigner un expert même quand « un projet important » a été finalisé.

Dans le cas particulier de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, le droit de recourir à un expert-comptable doit s'exercer dans un « délai raisonnable » à partir du moment où les comptes sont transmis au CSE, mais pas forcément lors de la réunion d'information où ils le sont.

Si l'expert est désigné après l'approbation des comptes, sa désignation est considérée comme tardive et l'employeur n'a pas à en supporter le coût. Même chose si elle est prématurée comme 15 jours avant la présentation des comptes.

NOTIFICATION À L'EMPLOYEUR

L'expert a 3 jours après sa désignation pour demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires et celui-ci en a 5 pour lui répondre. L'expert doit notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de son expertise dans un délai de 10 jours à compter de sa désignation.

Le CSE peut « au besoin », donc de façon facultative, établir et notifier à l'employeur un cahier des charges de la mission de l'expert.

DÉLAI DE REMISE DE L'EXPERTISE

Le rapport dans lequel l'expert synthétise ses conclusions doit être remis dans des délais précisés par accord d'entreprise ou par accord entre le CSE et l'employeur.

À défaut d'accord, le Code du travail définit certains délais, par exemple 8 jours dans le cadre d'une opération de concentration à compter de la décision de l'Autorité de la Concurrence ou de la Commission Européenne saisie du dossier.

CONTESTATION DE L'EXPERTISE PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur peut, dans un délai de 10 jours, saisir le juge s'il conteste la nécessité de l'expertise, son coût, son cahier des charges, son étendue, sa durée ou le choix de l'expert. Ses décisions ne sont, dans la plupart des cas, pas susceptibles d'appel, mais elles peuvent faire l'objet de pourvoi en cassation.

En cas d'annulation définitive par la justice de la délibération du CSE, l'expert doit rembourser l'employeur des sommes perçues. Le CSE peut décider de les prendre en charge.

Devoirs des employeurs face aux fortes chaleurs

Face à l'intensification des épisodes de chaleur et aux impacts du changement climatique, un **décret publié le 1er juin 2025 renforce les obligations des employeurs en matière de protection des salariés contre les risques liés à la chaleur.**

Quelles sont les obligations de l'employeur face à la chaleur ?

- L'employeur, tenu à une obligation générale de prévention, doit prendre en compte la question de la température. Les fortes chaleurs doivent ainsi être prises en considération dans l'évaluation des risques et se traduire par un plan d'action. L'employeur doit solliciter le médecin du travail pour établir un document affiché dans l'entreprise en cas d'alerte météorologique, rappelant les risques liés à la chaleur, les moyens de prévention et les gestes à accomplir lorsqu'un salarié est victime d'un coup de chaleur.
- À partir du 1er juillet 2025, les employeurs seront également tenus d'évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs aux épisodes de chaleur intense (définis par arrêtés ministériels) aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur. Si un risque d'atteinte à la santé des salariés est identifié, l'employeur devra mettre en oeuvre des mesures ou des actions de prévention. Celles-ci pourront notamment consister en :
 - La mise en oeuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre.
 - L'adaptation de l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos.
 - Des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail.
 - La fourniture d'équipements de protection individuelle permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés.
- En outre, les pouvoirs de l'inspection du travail ont été renforcés. Celle-ci peut désormais mettre en demeure les employeurs qui n'évalueraient pas correctement les risques liés aux fortes chaleurs ou qui ne prendraient pas les mesures nécessaires pour y faire face. Le délai minimum d'exécution pour l'employeur est de 8 jours.

Si la situation n'est pas réglée, passé ce délai, l'inspection du travail pourra prendre des mesures provisoires, et notamment procéder à une fermeture temporaire de l'activité.

- Toujours à partir du 1er juillet 2025, certaines obligations à caractère préventif sont renforcées. Désormais, l'employeur doit mettre à disposition une quantité d'eau potable suffisante et fraîche à disposition de ses salariés.
- Dans les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner, l'air doit être maintenu à une température adaptée compte-tenu de l'activité des salariés et à l'environnement dans lequel ils évoluent. Dans les locaux à pollution non spécifique, c'est-à-dire ne faisant pas l'objet d'une réglementation spécifique, l'aération doit avoir lieu par ventilation mécanique ou par ventilation naturelle permanente.
- Les postes de travail extérieurs doivent être aménagés pour que les travailleurs soient protégés dans la mesure du possible contre les conditions atmosphériques en prévoyant des zones d'ombre ou des abris et/ou des aires climatisées.
- Dans le BTP, l'employeur doit fournir au moins 3 litres d'eau par jour et par travailleur. Lorsqu'il n'est pas possible de mettre l'eau courante en place, il doit désormais fournir un moyen de maintenir cette eau au frais en cas de forte chaleur.
- Dans ce secteur, le Code du travail prévoyait déjà l'obligation pour l'employeur de mettre à disposition un local ou des aménagements de chantier en cas de survenance de conditions climatiques dangereuses.
- Les salariés peuvent toujours exercer leur droit de retrait en cas de situation de danger grave ou imminent.

Retrouvez la vidéo consacrée aux obligations des employeurs en cas de fortes chaleurs sur le site de l'UD : <https://cfecgc06.org/>



La CAF vous informe

Une aide d'urgence accessible en ligne sur le Caf.fr, un simulateur qui aide l'usager victime à estimer son droit et prochainement une téléprocédure pour l'allocataire.

Depuis novembre 2023, les victimes de violences conjugales peuvent solliciter une aide d'urgence via un formulaire accessible sur le Caf.fr. Environ 200 000 dossiers sont instruits chaque année depuis la mise en place du dispositif.

L'aide est accordée sous forme de prêt ou d'aide non remboursable selon la situation du demandeur. Pour les aider à anticiper leurs droits, un simulateur est désormais à la disposition des usagers sur le Caf.fr. À partir de quelques questions simples sur les ressources et le nombre d'enfants à charge, le montant du droit potentiel est estimé et l'usager informé de la possibilité de bénéficier d'une aide ou d'un prêt.

Le développement de ce simulateur a mobilisé les équipes de la DSI, qui ont travaillé en étroite collaboration avec les équipes métier pour concevoir un outil intuitif, sécurisé et accessible à tous.

Ce simulateur vient enrichir l'offre de service proposée aux victimes de violences conjugales. Environ 30 000 personnes ont sollicité l'aide d'urgence en 2024, soit une moyenne de 2 500 dossiers instruits par les CAF chaque mois.

Afin de sécuriser l'accès à cette prestation, les équipes de la DSI poursuivent leurs efforts et travaillent actuellement au développement d'une téléprocédure.

D'ici à la fin de l'année 2025, cette nouvelle fonctionnalité permettra aux personnes déjà allocataires de demander l'aide directement en ligne, en remplacement du formulaire PDF

à télécharger.

Ces évolutions garantissent un service plus fluide, plus sécurisé et plus adapté aux besoins des victimes, facilitant ainsi l'accès à l'aide d'urgence pour celles et ceux qui en ont le plus besoin.

Source newsletter "Actus DSI" n° 247 du jeudi 17/04/2025

Aide d'urgence pour les victimes de violences conjugales

Pour qui ?

Toutes les personnes victimes de violences conjugales (physiques, psychologiques...) ayant ou non des enfants.

Montants

L'aide d'urgence pour les victimes de violences conjugales est versée en une seule fois. Son montant est calculé en fonction de vos ressources et du nombre d'enfants à votre charge.

Sans enfant	Entre 258,61 € et 646,52 €
1 enfant	Entre 387,91 € et 969,78 €
2 enfants	Entre 465,50 € et 1 163,74 €
Au moins 3 enfants	Entre 568,94 € et 1 422,35 €

La nature de l'aide change selon votre situation familiale et vos ressources.

• **Ressources inférieures aux plafonds en vigueur** : aide non remboursable.

• **Ressources supérieures aux plafonds en vigueur** : prêt sans intérêt remboursable par l'auteur des violences s'il est condamné par la justice au remboursement du prêt. Dans le cas contraire, vous devrez le rembourser.

Rendez-vous sur www.caf.fr pour connaître les plafonds.

Astuce en +

Vos ressources ne sont pas une condition pour bénéficier de l'aide ! Elles ne serviront qu'à calculer son montant.

Conditions d'éligibilité

- Résider en France de façon permanente.
- Être victime de violences conjugales attestées par un document (dépôt de plainte, signalement au procureur de la République ou ordonnance de protection) datant de moins de douze mois.

À noter

Pensez à fournir le justificatif officiel attestant des violences conjugales au moment de votre demande pour ne pas ralentir le traitement de votre dossier.

Le saviez-vous, la CAF des Alpes-Maritimes a une page Facebook dédiée à la Parentalité ? Cette page accompagne les parents sur tous les sujets et toutes les thématiques liés à la fonction de parents.

On y retrouve : des astuces et conseils de parents, des avis d'experts et de professionnels, des actus, des actions locales, des dispositifs parentalité, des lieux où passer un bon moment avec les enfants et d'autres familles, du partage d'expériences...

Abonnez-vous et parlez-en autour de vous !

**Vous êtes futurs parents, parents de jeunes enfants, parents d'ados...
cette page Facebook vous est réservée
ainsi qu'à TOUS les parents !**

les activités récentes de l'Union Départementale



Réunion du Comité Départemental de l'UD du 28/05/2025



Salon des CSE à l'Allianz Riviera à Nlce le 13 mai 2025



Stage santé au travail du 16 juin 2025



Réunion des sections locales des fonctions publiques du 06 le 24/03/2025

Les jeunes et le syndicalisme : Un nouveau souffle pour l'avenir

Ce mois-ci l'émission «Transversale» met à l'honneur les jeunes et le syndicalisme, et plus particulièrement leur engagement aux côtés de la CFE-CGC

Qu'est-ce qui les a poussés à franchir le pas, à adhérer, puis à s'impliquer dans la vie syndicale ? Découvrez leurs témoignages, leurs motivations, et leur vision du syndicalisme d'aujourd'hui et de demain.

Comment les jeunes perçoivent-ils cette évolution ? Pourquoi choisissent-ils une organisation qui bouge avec son temps ? Des syndicats, pour quoi faire ?

Aujourd'hui, ce sont les attentes des jeunes vis-à-vis des syndicats qui sont au cœur de Transversale.

Qu'attendent-ils d'une organisation syndicale comme la CFE-CGC ? Entre besoins concrets, quête de sens et envie d'agir : la parole est aux jeunes !

Retrouvez l'émission complète sur YouTube





FORMATIONS

2ème semestre 2025

Le Centre de Formation Syndicale n'organisera aucune formation dans les Alpes-Maritimes durant le 2e semestre 2025.

Cependant, les stages suivants auront lieu dans la région PACA :

Ouverture sur le syndicalisme les 18 et 19/09/2025 (84)

Harcèlement et discrimination niveau 3 les 2 et 3/10/2025 (84)

Harcèlement et discriminations les 3 et 4/11/2025 (04/05)

Ouverture sur le syndicalisme les 27 et 28/11/2025 (13)

Toute demande d'inscription doit être envoyée par mail

à formation.paca@cfecgc.fr



DÉPARTEMENT
DES ALPES-MARITIMES

06



**En 2025,
participez aux événements
du Département**



Conférences & rencontres
Expositions
Films
Animations
& ateliers pédagogiques ...

*J'aime
la mer,
je la protège!*

47 c'est le nombre d'actions du Plan Méditerranée 06 engagées
par le Département pour préserver le milieu marin.

Scannez le QR code
pour découvrir le
programme complet !

www.departement06.fr

#AlpesMaritimes



DEPARTEMENT06

Groupe @GREEN Deal 06

VOUS
AVANT
TOUT!