SOMMAIRE

n° 105 - Juin 2014

Edito
par Léonce TRUMPF
➪ *page 2*

Le Contrat de Génération : Juniors Seniors, le grand Ecart !
Par Alain CLAVEL-MORROT
➪ *page 3 et 4*

Loi formation professionnelle, Emploi et Démocratie sociale
➪ *pages 5 à 7*

Transparence des comptes des Comités d'entreprise
➪ *page 8*

Elections de la Mutualité Sociale Agricole
➪ *page 9*

Stages de formation Santé au travail
➪ *page 10*

Elections Fonctions publiques 2014
➪ *page 11*

Agenda
➪ *page 12*

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° 0116S07697 (31/01/2016)
ISSN 1261 - 761 X
Directeur de la publication : Léonce TRUMPF
Rédacteur en Chef : Alain CLAVEL-MORROT
Secrétaire de rédaction : Dominique CLERICO
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 LA TOSCANE à NICE
Abonnement annuel : 15 € - 4 numéros/an

www.cfecgc06.org

consultez le site web de l'UD 06

UNION DEPARTEMENTALE DES ALPES-MARITIMES

UNION DEPARTEMENTALE CFE-CGC
DES ALPES MARITIMES
Immeuble le Phare
455 Promenade des Anglais
06200 NICE
TEL. 04 93 88 86 88

E D I T O

par Léonce TRUMPF, Président

Je suppose que cela ne vous aura pas échappé, l'actualité économique et sociale a vu fleurir ces derniers mois de nombreux pactes. Pacte de compétitivité, pacte de responsabilité bientôt amendé d'un volet solidarité, pacte de stabilité ...

Ce qui m'étonne dans tout cela, c'est le terme « pacte ». Pourquoi pas « accord» ? Trop classique peut-être. Ou alors « Grenelle » ? Trop galvaudé je suppose. Ou bien « plan » ? Un plan, c'est bien non ? Trop rigide certainement. Ce mot « pacte » m'incommode un peu car il laisse planer, selon moi, un doute sur l'avenir. On peut supposer qu'un pacte a souvent comme conséquence d'être rompu, sauf peut être un pacte avec le diable !

Qu'y a-t-il dans ces pactes censés relancer notre économie ? En osant un raccourci des plus hardis, je dirai : moins de cotisations, moins d'impôts et moins de contraintes mais, encore une fois, pour les entreprises. Pour une France qui n'est pas compétitive, ce n'est pas un « scoop » je vous l'accorde, et on pourrait penser que cela peut être salutaire.

Si certains peuvent dire que ces mesures vont dans le bon sens, d'autres, plus bougons, diront que ce sont encore une fois des cadeaux faits au patronat.

Plus sérieusement, le pacte annoncé par le Président Hollande, lors de sa conférence de presse du 14 janvier 2014, n'est rien d'autre que l'appellation générique d'un ensemble de mesures visant à alléger le coût du travail, qui comprend :

- le dispositif du crédit d'impôt compétitivité emploi, dit CICE, adopté fin 2012,
- la fin des cotisations familiales payées par les entreprises et travailleurs indépendants d'ici 2017,
- la baisse de la fiscalité des entreprises.

Bref, un ensemble de démarches visant à «booster» la compétitivité comme le préconisait le Rapport Gallois. Bien entendu, toutes ces aides aux entreprises devraient en contrepartie avoir l'obligation d'aboutir à plus d'embauches.

D'une autre manière, pour baisser à 3 % le déficit du PIB conformément aux engagements européens, le Premier Ministre a proposé, devant les députés, un plan de réduction des dépenses de 50 milliards d'€. Ça c'est le pacte de stabilité qui comprend le gel des salaires des fonctionnaires et des pensions de retraites sauf pour les niveaux les plus modestes. Les collectivités et la sécurité sociale seront aussi mises à contribution.

Alors, cette réforme du fameux « mille-feuille » territorial... se fera, ne se fera pas ? Réforme courageuse ou tentative de réforme ? L'avenir nous le dira... On peut supposer tout de même que ce ne sera pas du gâteau, quand on connaît la difficulté d'entamer des réformes sur notre territoire.

Après ce trait d'humour, et il est nécessaire d'en avoir par les temps qui courent, je terminerai en abordant un

fait moins tapageur, moins médiatique mais qui mérite d'être énoncé dans l'édito du militant que je suis.

Je veux parler d'un fait singulier qui a débouché sur l'adoption d'une loi et que je baptiserai : « Pacte d'entraide », « de camaraderie », pourquoi pas de fraternité, n'ayant pas peur des mots.

Le mercredi 30 avril dernier le Parlement a définitivement autorisé, les salariés à donner anonymement une partie de leurs jours de RTT à un collègue dont l'enfant est très malade. Cette loi s'est inspirée d'un événement particulier qui s'est déroulé dans une usine durant l'année 2009.

C'est en apprenant que le fils d'un collègue de travail, atteint d'un cancer du foie, venait de faire une rechute, que naît très naturellement un élan de solidarité. Devant le désarroi de leur collègue, plusieurs salariés de l'usine se mobilisent et lui donnent, avec l'accord de la direction, 170 jours de RTT pour qu'il puisse passer les derniers instants de son fils à ses côtés. Grâce à cette démonstration d'entraide, Christophe, le père de l'enfant, n'a pas eu à penser aux difficultés financières et a pu accompagner son fils jusqu'à son décès.

Même si cette loi n'est pas parfaite (les interventions au Sénat l'attestent), notons tout de même que les employeurs se voient épargnés de leurs responsabilités, puisqu'ils ne sont pas contraints de participer à l'aide apportée au salarié. De plus, si certains salariés pourront collecter des jours de repos en fonction des circonstances, d'autres non. Il en découlera une injustice.

Tout ne sera jamais parfait en ce bas monde, de tels exemples de solidarité et d'humanisme partagés méritaient bien qu'on légifère.

L'homme n'est rien d'autre que son projet, il n'existe que dans la mesure où il se réalise, il n'est donc rien d'autre que l'ensemble de ses actes, rien d'autre que sa vie. (J.Paul Sartre)

LE CONTRAT DE GENERATION
JUNIORS SENIORS, LE GRAND ECART !

par Alain CLAVEL-MORROT,
Secrétaire Général de l'Union Départementale des Alpes-Maritimes

A une époque où la désindustrialisation de notre pays bat son plein et où l'activité économique semble marquer le pas (pour combien de temps encore ?), le Contrat de Génération se veut un rempart contre la désagrégation de notre tissu salarial en matière d'emploi pérenne et stable.

C'est que le constat a de quoi être alarmant ! En France, le taux d'emploi des seniors (55-65 ans) est de 41 % contre 47 % en Europe et 60 % en Allemagne. Cela nous amène logiquement à nous interroger sur le bien-fondé des anciens « accords seniors » et autres dispositions ayant pour but... de favoriser l'emploi des salariés en fin de carrière.

De ce fait, nous sommes nombreux à ne pas vouloir laisser passer le train de la silver économie, terme largement utilisé actuellement pour désigner les activités générées par les seniors. Il y a en ce domaine de nouveaux marchés à saisir.

Le corollaire étant bien entendu le développement des emplois des travailleurs expérimentés et compétents.

Dans le même temps, notre taux de chômage des moins de 25 ans frôle les 23 %.

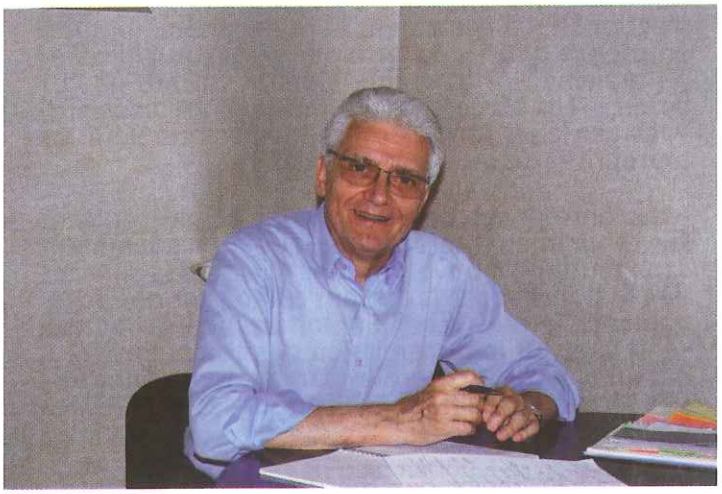
Même si la situation économique de notre pays est pour le moins mauvaise voire, pour certains observateurs, catastrophique, il est étonnant que les deux extrêmes de la classe des travailleurs soient des catégories sacrifiées sur l'autel d'une discrimination certaine à l'embauche et à l'emploi.

L'âge serait-il donc si mal vécu dans notre pays avant 30 ans et après 55 ? C'est ce que pensent la majorité des juniors et des seniors !

La loi de mars 2013 tente de lutter contre cet état de fait en mettant en place « Le Contrat de Génération » qui propose un changement de regard sur les âges en matière de travail.

Cette disposition méritoire vient d'être renforcée par la nouvelle loi de mars 2014 relative à la Formation Professionnelle, à l'Emploi et à la Démocratie Sociale. Avec de surcroît un dispositif fortement simplifié qui sera encore amélioré dans un très bref délai. Il y a pour les entrepreneurs (si ceux-ci veulent bien s'en donner la peine) de quoi se pencher très sérieusement sur cette nouvelle donne en matière d'embauche et de lutte contre les discriminations dues à l'âge dans les entreprises.

De ce fait, le Contrat de Génération, partie intégrante des nouvelles précautions de la loi répond maintenant à un triple objectif :
- Inciter les recrutements des jeunes en CDI
- Maintenir les seniors en emploi



- Assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Cette troisième intention revêt un aspect tout particulier quand on sait que nous sommes dans une période de volume important de départs en retraites. En effet, valoriser la richesse des ressources, des savoir-faire et des échanges pour le monde du travail ne peut qu'anticiper le renouvellement des compétences ce qui est à nos yeux une nécessité économique et sociale indispensable. En quelque sorte une GPEC à très grande échelle, l'anticipation étant à la base de toute réussite industrielle, professionnelle et sociétale.

Embaucher, intégrer durablement, maintenir, transmettre avec chaque acteur à sa place dans l'entreprise voilà la philosophie de cette nouvelle action gouvernementale dont l'investissement financier annuel de la part de l'état doit représenter pas loin de 1 milliard d'€ par an en régime de croisière à partir de 2016.

Le contrat de génération est conçu pour s'adapter à la réalité de chaque exploitation. Toutes les entreprises sont donc concernées au sein d'une démarche inscrite au cœur de la négociation collective, une aide financière et un soutien technique de l'Etat étant même réservés aux PME. Les entreprises de plus de 300 salariés devront, elles, négocier un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou à défaut mettre en place un plan d'action.

Les procédures de mise en place de ce dispositif sont de ce fait assez simples :

- Les entreprises de moins de 50 salariés qui embauchent un jeune de moins de 26 ans en CDI (ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés) et constituent un binôme avec un senior de 57 ans et plus, sans qu'il y ait toutefois de licenciement

économique sur le poste dans les 6 mois précédents, s'adressent à Pole Emploi et bénéficieront d'une aide de 4 000 € par an pendant 3 ans selon le schéma suivant : chaque trimestre elles percevront 1 000 € en cas de maintien du jeune et du senior.

- Les entreprises de 50 à 300 salariés, doivent au préalable établir un diagnostic sur la situation des jeunes et des seniors dans l'entreprise puis négocier un accord collectif ou à défaut établir un plan d'action. Il y a également la possibilité pour cette entreprise d'être couverte par un éventuel accord de branche. L'état vérifie alors la validité de ces accords. Les démarches pour obtenir les aides prévues par la loi sont alors les mêmes que pour les entreprises de moins de 50 salariés.

- Les entreprises de 300 salariés et plus doivent suivre la même procédure que précédemment sans toutefois pouvoir obtenir d'aide des services de l'Etat. Les accords doivent comporter des engagements fermes sur l'emploi des jeunes et des seniors et sur la transmission des compétences. A défaut d'accords contrôlés par l'état, des pénalités peuvent être signifiées aux entreprises défaillantes en la matière.

Voilà sur le papier des mesures qui doivent faciliter la vie en entreprise dans la mesure où l'activité économique de notre pays voudrait bien repartir d'un bon pied.

Sans oublier bien sur le bon vouloir de nos chers patrons qui devront jouer le jeu en la matière. Sinon, une fois encore, cette mise en scène des possibilités qui restent à notre disposition ne sera que mascarade et nous aurons une fois encore participé au « bal des faux culs » où les salariés seront en fin de compte à nouveau les dindons de la farce !

La CFE-CGC refuse depuis longtemps la paupérisation grandissante des jeunes et des seniors.

De surcroît, trop de contributions ont été demandées ces derniers temps aux classes intermédiaires que nous représentons (les seniors y sont largement représentés !). Nous ne pouvons plus accepter cette forme de diktat, qui ne peut que déstabiliser le pays en élargissant encore une fracture sociale déjà trop béante quand on sait par ailleurs que sans continuité sociale toute démocratie est vouée à l'échec à plus ou moins long terme.

Il nous faut donc, une fois encore, nous mobiliser pour que chacun, jeune et moins jeune, retrouve sa place et son honneur dans le monde du travail.

Ce Contrat de Génération nous importe étant au cœur de l'action indispensable à toute progression des sociétés à savoir le respect du travail par la transmission des savoirs. Nous devons le défendre et le développer.

Les Alpes-Maritimes (département où l'activité est pourtant fortement impactée par la crise économique actuelle) sont toutefois bien placées en PACA pour la mise en place de ce nouveau dispositif : 441 dossiers étaient d'ores et déjà déposés à la fin avril pour les entreprises de moins de 300 salariés (1 655 en PACA et 24 224 dans la France entière).

Quant à celles de plus de 300 salariés, elles sont actuellement toutes à jour au niveau des accords collectifs ou de branche. Un bel essai qui doit être transformé.

Car au-delà des chiffres on voit bien que la procédure n'a été respectée qu'au regard de la législation. Trop de démarches en effet ne marquent pas une volonté d'aller plus loin dans la mise en application en ne dépassant pas le strict socle de la loi. C'est de toute évidence la seule obligation règlementaire qui a fait avancer le processus.

Avec plus de 83 000 demandeurs d'emploi dans les Alpes-Maritimes, nos entrepreneurs doivent se mettre en avant et ne pas être frileux en la matière, les prévisions montrant un potentiel d'embauches de plus de 2 000 CDI en 3 ans avec ce dispositif.

Quand on pense qu'en couplant le Contrat de Génération avec le CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi), les entreprises peuvent compter sur une baisse significative de 40 % de charges patronales il y a de quoi faire taire les adeptes du cout du travail toujours trop élevé !

Afin d'assurer la compétitivité et la performance des entreprises en France, le Contrat de Génération veut rendre leur place à tous les âges dans l'entreprise.

Ce consensus traduit l'importance de la gestion active des âges et de la transmission des compétences.

Le Contrat de Génération doit permettre d'anticiper les très nombreux départs et arrivées sur le marché du travail d'ici à 2020 : 600 000 départs par an alors que 700 000 jeunes entreront annuellement dans la vie active.

Dans un monde de plus en plus incertain et mouvant, où l'anxiété et la peur du lendemain semblent l'emporter sur l'espoir et la joie de vivre, les valeurs simples de la vie comme le travail sont mises à rude épreuve. Il parait donc important de ne pas se laisser mener par le bout du nez vers un avenir que nous n'aurions pas choisi. Ne pas subir l'avenir, mais le faire (tout au moins en partie) ! Oser encore...Voilà une belle devise pour que l'entreprise de l'avenir soit encore et toujours celle où l'espoir demeure !

NB : Le CICE, Crédit d'Impôt pour la compétitivité et l'Emploi, est un avantage fiscal octroyé aux entreprises. Il équivaut à une baisse de leurs charges sociales.

LOI FOMATION PROFESSIONNELLE, EMPLOI ET DÉMOCRATIE SOCIALE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été publiée au Journal officiel du jeudi 6 mars 2014. Elle réforme en profondeur le système de formation professionnelle afin de l'adapter aux évolutions du marché du travail.

Quels en sont les points clés ?

1/ Un système de formation professionnelle continue tourné vers l'individu

A compter du 1er janvier 2015, le Compte personnel de formation (CPF) se substitue au Droit individuel de formation (DIF). Rattachant les droits à la formation à l'individu et non plus à son contrat de travail, le CPF permet l'accès à des formations qualifiantes et répondant au socle de compétences.
Les formations éligibles seront définies par les branches professionnelles au plan national et par les partenaires sociaux au niveau régional.
En parallèle, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est créé pour aider les individus dans l'identification et la mise en place de leur projet professionnel.

2/ Des obligations sociales renforcées pour les entreprises

Passage d'une obligation de financer la formation à une obligation de former.
Responsabilité accrue des entreprises pour définir le niveau de leur investissement en formation au titre du plan de formation, qui n'est plus encadré par une obligation fiscale (entreprise de 10 salariés et plus).
Pour garantir l'évolution professionnelle de chaque salarié, l'entretien professionnel est rénové. Réalisé tous les deux ans, l'entretien doit donner lieu à un bilan récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les 6 ans.

3/ Un recours aux contrats en alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) plus concerté :

A compter du 1er janvier 2016, les OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) vont être habilités à collecter la taxe d'apprentissage. Cela doit faciliter la mise en place, par les branches professionnelles, de politiques de développement de l'alternance, avec une attention particulière portée à la qualité, au travers du tutorat désormais obligatoire.

4/ Une amélioration de la qualité de l'offre de formation

A la demande des branches professionnelles ou à l'initiative de leurs propres instances, les OPCA sont appelés à s'engager en faveur de la qualité de formation.

5/ Une évolution du financement de la formation professionnelle

Une contribution unique auprès des entreprises est instaurée au titre de la masse salariale 2015 (collecte au 28 février 2016) dans le but d'accompagner les publics prioritaires (jeunes, demandeurs d'emploi, salariés en reconversion, salariés faiblement qualifiés) : 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés et 1 % pour les 10 salariés et plus. Par ailleurs, les entreprises demeurent libres de contribuer volontairement aux OPCA au-delà de l'obligation légale pour accompagner leur plan de développement de compétences.

6/ Une modification des dépenses éligibles aux fonds de la Professionnalisation

D'une part, les périodes de professionnalisation sont recentrées sur l'accès à la qualification. D'autre part, de nouveaux dispositifs deviennent éligibles tels que les Préparations opérationnelles à l'emploi (POE) et l'abondement du Compte personnel de formation.

7/ Une refonte profonde du financement de la taxe d'apprentissage autour de 3 axes principaux

Réforme du financement, réduction du nombre d'Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) qui peuvent s'adosser aux OPCA au plan national et renforcement du pilotage financier par les Conseils Régionaux.

8/ Mise en place d'un fond paritaire contribuant au financement des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs

A partir du 1er janvier 2015, les OPCA ne sont plus autorisés à prendre en charge les dépenses directes ou indirectes des organisations syndicales ou professionnelles d'employeurs.

9/ Un rôle central octroyé aux branches pour dynamiser la compétitivité des entreprises

Les branches professionnelles sont appelées à engager une réflexion notamment en matière de politique de certification, de développement professionnel des salariés au travers du CPF et de développement de l'alternance. Les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) seront déterminants pour appuyer la prise de décision.

10/ Le renforcement du rôle des IRP (instances représentatives du personnel)

Notamment dans les entreprises de 50 salariés et plus où la consultation du CE porte désormais non seulement sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir mais aussi sur l'exécution de l'année en cours.

Le Volet « démocratie sociale »

Le législateur a effectué quelques retouches à la loi du 20 août 2008 relative à la représentativité syndicale.

1/ Sécuriser les élections professionnelles

Un délai minimum de 15 jours a été instauré entre l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral et la première réunion de négociation. Dans le cas d'un renouvellement, cette invitation est effectuée deux mois (au lieu d'un mois actuellement) avant l'expiration du mandat des représentants du personnel.

Pour clarifier les règles de validité du protocole, le Code du travail prévoit expressément que la double majorité (nombre de voix et nombre d'organisations syndicales représentatives) s'applique pour :

- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales
- faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés
- pour augmenter le nombre de DP

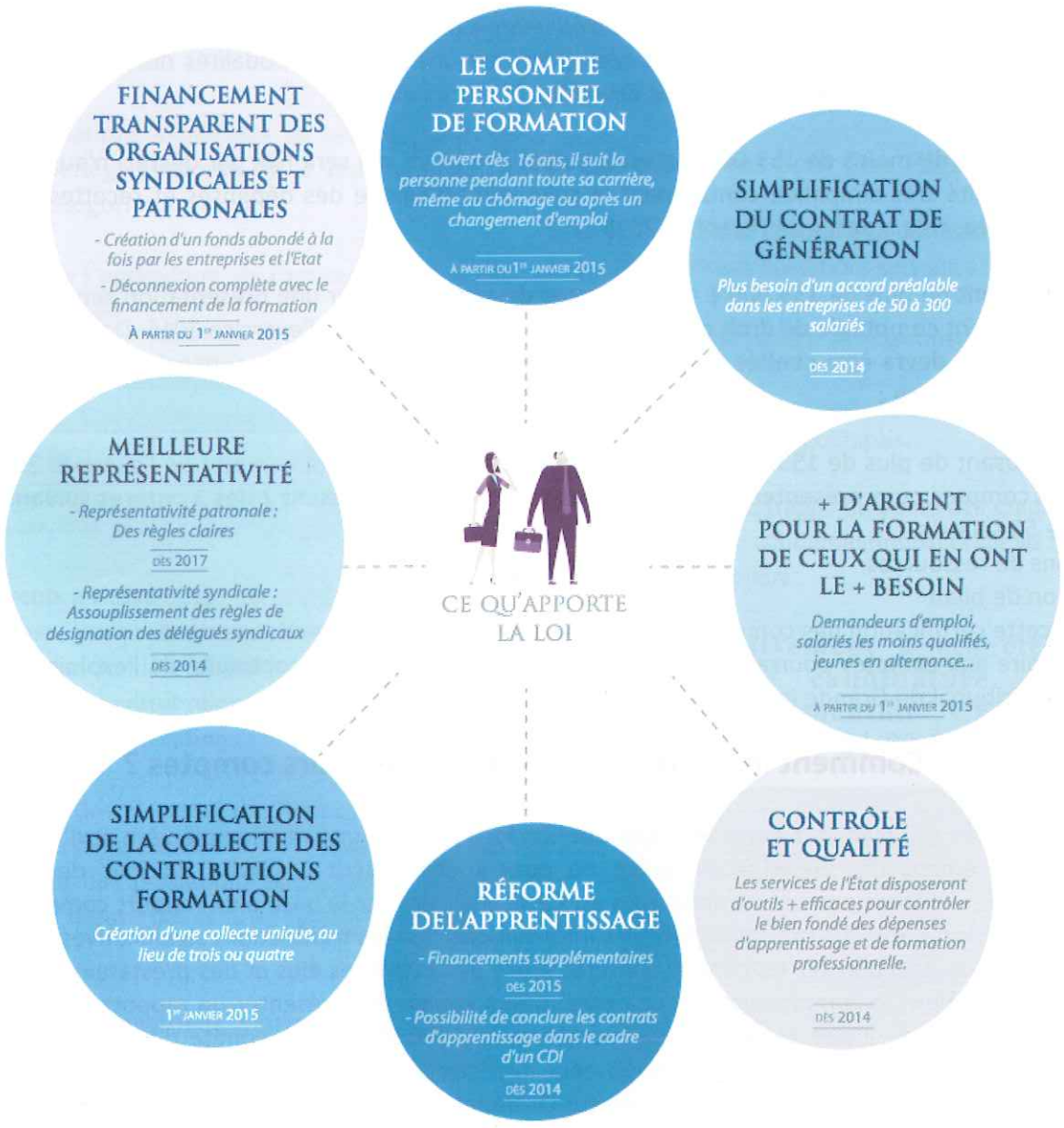
2/ Clarification des dispositions relatives aux mandats syndicaux

L'article 30 de la loi consacre la jurisprudence de la Cour de cassation, selon laquelle :

- tout syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical, même s'il ne dispose d'aucun mandat, même s'il ne dispose d'aucun candidat ayant obtenu personnellement 10% des voix au premier tour des élections.
- le mandat de DS prend fin au plus tard lors du premier tour des élections
- le syndicat n'a plus l'obligation d'avoir deux élus au CE pour pouvoir désigner un représentant syndical au CE dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Mais il doit être représentatif dans l'entreprise ou l'établissement.

3/ Négociation unique sur la qualité de vie au travail

Transposant l'article 13 de l'ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail, la loi ouvre, à titre expérimental, la possibilité de regrouper, par accord majoritaire conclu pour trois ans, dans une négociation unique dite de « qualité de vie au travail » tout ou partie des négociations obligatoires relatives à l'égalité professionnelle, à la durée du travail, à la protection sociale complémentaire, aux travailleurs handicapés, à la mobilité interne et à la pénibilité. Pendant la durée de l'application de l'accord, l'obligation de négocier annuellement est suspendue pour les négociations faisant l'objet du regroupement. A défaut d'accord, le sujet de la qualité de vie au travail est intégré dans la négociation portant sur le droit d'expression.



source : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

TRANSPARENCE DES COMPTES DES COMITES D'ENTREPRISE

Quels sont les impacts sur le fonctionnement du CE de la loi du 5 mars 2014 ?

La fonction de **trésorier du CE**, facultative jusqu'alors, devient obligatoire. Tous les CE doivent aujourd'hui obligatoirement désigner un trésorier de CE.

Par ailleurs, le **règlement intérieur du CE**, jusqu'ici facultatif, devient incontournable puisqu'il fixe les modalités suivant lesquelles :
- sont arrêtés les comptes par les élus désignés par le CE ;
- est établi le rapport présentant aux élus et aux salariés les informations qualitatives sur les activités et la gestion financières de l'instance ;
- fonctionne la commission des marchés qui devra être créée au sein des plus gros CE (composition, désignation, durée du mandat).

Quelles seront les obligations comptables du CE ?

Le texte prévoit trois niveaux d'obligations différenciés selon la taille et les moyens du CE. C'est un règlement comptable établi par l'Autorité des Normes Comptables (ANC) qui précisera les modalités de ces obligations, ce qui nécessitera un décret. Les seuils et obligations devraient être les suivants :

1. Les CE disposant de moins de 153 000 € de ressources (montant qui sera fixé par décret) n'auront à respecter qu'une comptabilité très simplifiée comprenant le suivi chronologique des dépenses et recettes et la synthèse annuelle simplifiée, cela à partir de l'exercice 2015 ;

2. Les CE disposant de plus de 153 000 € de ressources devront respecter une présentation simplifiée correspondant à un règlement comptable de droit commun propre aux CE à partir de l'exercice 2015. Dans ce cas, la présentation des comptes devra être confiée à un expert-comptable dont le coût sera supporté par le budget de fonctionnement de l'instance ;

3. Les CE disposant de plus de 153 000 € de ressources devront nommer (à compter de l'exercice 2016) un commissaire aux comptes pour présenter des comptes consolidés **s'ils remplissent 2 des 3 critères suivants** :
- effectif de 50 salariés,
- 3,1 millions de ressources,
- 1,55 million de bilan

Le coût de cette certification des comptes est supporté par le budget de fonctionnement.
Ce commissaire aux comptes pourra en appeler, en cas d'incertitude sur la continuité de l'exploitation du CE, au Président du Tribunal de Grande Instance.

Comment les CE devront-ils présenter leurs comptes ?

La présentation des comptes annuels et leur approbation fera l'objet d'une réunion plénière et d'un procès-verbal spécifiques. Autrement dit, aucun autre point ne pourra être inscrit à l'ordre du jour de cette réunion. L'approbation des comptes par les membres élus du CE se réalisera sur la base d'un rapport communiqué 3 jours avant la séance. Ce rapport devra comprendre des informations "sur les transactions significatives" réalisées par le comité d'entreprise. Afin d'éviter les conflits d'intérêt entre des membres élus et des prestataires du CE, le trésorier (ou éventuellement le commissaire aux comptes) devra également présenter un rapport sur les conventions passées "directement ou indirectement ou par personne interposée entre le comité d'entreprise et l'un de ses membres". Le CE devra ensuite porter à la connaissance des salariés de l'entreprise, "par tout moyen", ses comptes annuels (affichage sur le panneau du CE, diffusion sur l'intranet de l'entreprise, sur son site Internet, ...).

ELECTIONS DE LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE

Vous relevez de la Mutualité Sociale Agricole ? Vous allez bientôt élire vos représentants.

L'enjeu est de taille puisqu'il s'agit de votre « Sécu ». Vous en bénéficiez au travers d'un guichet unique qui gère un ensemble de prestations (santé, famille, retraite et services). Ces élections vous concernent donc directement, car chacun de vous peut faire entendre sa voix et agir activement pour son organisation et son fonctionnement.

Participer à ces élections est un devoir, car votre santé et celle de votre famille sont vos biens les plus précieux.

1. Le corps électoral

Pour les organisations syndicales de salariés, dont la CFE-CGC, le collège concerné est le 2ème collège. Il comprend les catégories suivantes :

☛ Les salariés de l'agriculture, de l'artisanat rural et des professions connexes,

☛ Les personnes qui bénéficient des prestations en nature de l'assurance maladie du régime des salariés agricoles, en qualité de titulaire d'un avantage de vieillesse ou d'invalidité ou d'une rente d'accidents du travail de ce régime, ainsi que les anciens salariés agricoles préretraités,

☛ Les adhérents à l'assurance volontaire et les affiliés à la CMU de base, lorsqu'ils appartenaient au 2ème collège au titre de leur dernière activité, ou lorsque l'assuré dont ils étaient ayants droit relevait de ce collège lors de leur adhésion ou leur affiliation,

☛ Les conjoints des électeurs du 2ème collège qui ne relèvent pas personnellement d'un collège, dès lors qu'ils bénéficient des prestations familiales ou d'assurance maladie du régime des salariés agricoles du chef de l'électeur.

Les conditions d'électorat s'apprécient au 1er avril de l'année de l'établissement des listes électorales.

2. Les conditions pour être électeur :

Pour être électeur et figurer sur les listes électorales, il faut satisfaire aux conditions suivantes :

☛ Être âgé de 16 ans au moins,

☛ appartenir à l'un des trois collèges définis à l'article L.735-15 du code rural (2ème collège concernant les organisations syndicales de salariés),

☛ ne pas avoir été condamné à une peine entraînant ou de nature à entraîner la déchéance des droits civiques et n'être frappé d'aucune des incapacités énoncées aux articles L.5 à L.7 du code électoral,

☛ avoir sa résidence dans le canton.

3. Les conditions pour être éligible :

Pour être éligible et déposer une déclaration de candidature, il faut satisfaire aux conditions suivantes :

☛ Être électeur dans la circonscription électorale concernée,

☛ être âgé de 18 ans accomplis,

☛ ne pas avoir été frappé au cours des cinq années précédentes d'une condamnation figurant au bulletin n°2 du casier judiciaire.

Participez activement à ces élections et faites acte de candidature. Contactez l'Union Départementale CFE-CGC des Alpes-Maritimes au 04-93-88-86-88

STAGES DE FORMATION «SANTE AU TRAVAIL»

Se tuer au travail ou simplement travailler pour gagner sa vie ?

C'est en 1950, qu'un médecin canadien, d'origine hongroise introduit le terme de «stress» dans le vocabulaire psychologique. En matière de santé au travail, ce terme tend actuellement à s'effacer au profit d'un concept plus précis : les facteurs, troubles et Risques Psycho-Sociaux, les RPS.

Le mal être au travail s'installant de façon de plus en plus prégnante dans les entreprises, l'Union départementale des Alpes-Maritimes a voulu sensibiliser ses responsables locaux sur les nombreuses possibilités de lutte contre les effets dévastateurs d'un tel fléau.

Pour ce faire et afin de pouvoir mieux appréhender cette problématique, deux réunions «information - débat -réflexion» ont été organisées les 7 avril et 26 mai (regroupant chacune plus de vingt participants) animées par le Docteur Bernard SALENGRO, expert en la matière.

Il nous faut maintenant savoir comprendre les mécanismes nombreux et variés qui peuvent amener une souffrance au travail telle qu'elle peut devenir pathologique.

Rythmes, charge de travail, tension interne, manque de respect et de reconnaissance, organisations défaillantes et inadaptées, etc. sont des items à explorer.

L'indispensable repérage de nos collègues en souffrance est également une attitude d'aide à personne en danger qu'il ne faut pas négliger afin de les diriger le plus rapidement possible vers les spécialistes (médecins du travail, inspecteurs du travail, etc.).

La médecine du travail, elle-même en profonde mutation, nous pose de nombreuses questions quant au suivi de la qualité de vie en entreprise.

Le sujet est donc extrêmement vaste et peut alimenter nombre de réflexions.

La réussite de ce type de rencontre nous incite à organiser une nouvelle session au mois d'octobre (Inscription auprès de l'UD 06 le plus tôt possible).

Alain CLAVEL-MORROT

10 BONNES RAISONS POUR NE PAS SE SYNDIQUER

RAISON 6

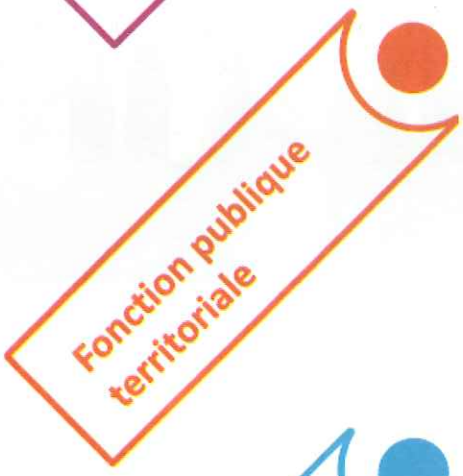
« LES SYNDICATS SONT POLITISES »

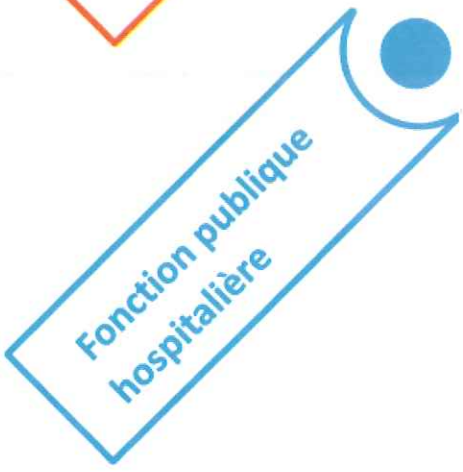
La CFE-CGC défend les intérêts professionnels et sociaux des salariés qu'elle représente, par ses compétences économiques et sociales à l'exclusion de toute considération politique (comme d'ailleurs philosophique et religieuse).

Nos militants viennent d'horizons différents et la couleur d'un gouvernement n'a jamais été un frein pour lui dire ses quatre vérités, quand nous estimons sa politique néfaste pour le salarié.

Si à la lecture de ce message, vous avez esquissé au moins un sourire, si vous vous êtes dit une seule fois «ils ont raison», ou si vous vous êtes laissé aller à penser «se syndiquer, tiens... Et pourquoi pas ?»
Alors, il est encore temps de contacter l'Union Départementale CFE-CGC 06.

ELECTIONS FONCTIONS PUBLIQUES 2014





Le **4 décembre 2014** auront lieu les élections pour déterminer la représentativité dans les trois fonctions publiques (État, hospitalière et territoriale).

4,7 millions d'agents sont concernés et, depuis la loi du 5 juillet 2010, tous les électeurs voteront au sein d'un collège unique sur un scrutin de listes.

La **représentativité** de notre organisation, la **CFE-CGC**, dépendra du résultat des prochaines élections. Elle sera le résultat de l'addition du score du secteur privé et du secteur public.

La **CFE-CGC** dans son ensemble a l'obligation de se mobiliser fortement pour maintenir sa représentativité.

Il est donc important que les adhérents et les militants de la **CFE-CGC**, qu'ils soient de la Fonction publique ou du secteur privé, fassent appel à leur entourage, à leur famille, à leurs amis, à leurs connaissances et aux sympathisants, pour susciter des candidatures.

Une fois les candidatures repérées, **contactez l'Union Départementale des Alpes-Maritimes avant le 30 septembre 2014**.

Afin d'être acteur de votre devenir,
Rejoignez-nous

Un syndicalisme qui fait des agents publics sa priorité

Fonctions Publiques CFE CGC

CFE CGC

AGENDA

Lundi 10 février 2014
L. TRUMPF et A. CLAVEL-MORROT à la réunion de Bureau de l'UL de Cannes

Mardi 18 février 2014
A. CLAVEL-MORROT à la commission départementale de l'emploi à la Direccte 06

Lundi 17 mars 2014
R. BATTOIA au Comité de Rédaction du Journal des Relations Sociales à la Direccte 06

Vendredi 21 mars 2014
A. CLAVEL-MORROT aux Matinales RPS

Mardi 2 avril 2014
A. CLAVEL-MORROT et C. COUVREUR à la réunion plénière du Conseil de développement de la CASA

Jeudi 3 avril 2014
Réunion de Bureau du SNTP FFASS à l'UD

Lundi 7 avril 2014
Stage de formation Santé au Travail RPS à l'UD

Lundi 17 avril 2014
L. TRUMPF e A. CLAVEL-MORROT à l'Edhec de Nice pour rencontrer l'UPE 06 sur les nouvelles orientations stratégiques du patronat des Alpes-Maritimes

Lundi 17 et Mardi 18 avril 2014
Stage de formation 1er degré

Stage de formation 1er degré des 17 & 18 avril 2014

Mardi 23 avril 2014
L. TRUMPF et A. CLAVEL-MORROT à la Convention de revitalisation Texas Instrument à la Préfecture

Jeudi 24 avril 2014
A. CLAVEL-MORROT et C. COUVREUR à la Chambre des Métiers et de l'Artisanat pur la réunion du Club des acteurs responsables des Alpes-Maritimes

Stage de formation Conseillers du salarié du 19 mai 2014

Vendredi 25 avril 2014
A. CLAVEL-MORROT et C. COUVREUR à l'Assemblée générale des Conseils de Développement Alpes-Méditerranée (ACODAM)

Mardi 29 avril 2014
Conseil d'Administration de l'Union régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur

Mardi 14 mai 2014
A. CLAVEL-MORROT au Colloque Santé au travail par l'activité physique à Sophia Antipolis

Lundi 19 mai 2014
Stage de formation des Conseillers du Salarié

Vendredi 23 mai 2014
A. CLAVEL-MORROT au groupe de travail Transports de la Chambre de Commerce et d'Industrie des Alpes-Maritimes