

# S O M M A I R E

n° 108 - Mars 2015

**Tout pour eux... et rien pour nous !**

par Léonce TRUMPF

⇨ page 2

**Ils ne mourraient pas tous, mais tous étaient frappés !**

par Alain CLAVEL-MORROT

⇨ pages 3 et 4

**La CFE-CGC reconnue pour son travail sur le Burn Out**

par Bernard SALENGRO

⇨ page 5

**La retraite progressive**

⇨ pages 5 et 6

**Accords sur la pénibilité**

par Dominique CLERICO

⇨ pages 7 et 8

**Insupportable...**

par Laurent LAUBRY

⇨ page 9

**La Négociation Annuelle Obligatoire**

⇨ pages 10 et 11

**Agenda**

⇨ page 12

*En couverture : photo de l'Office du Tourisme et des Congrès 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° 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



**Le site web de l'UD 06 évolue  
[www.cfecgc06.org](http://www.cfecgc06.org)**

# Tout pour eux... et rien pour nous !

par Léonce TRUMPF, Président

Tout est dans le titre de cet édito...

Simplifier et améliorer le dialogue social, voilà donc la mission première et essentielle des partenaires sociaux.... Négocier est chose aisée, aboutir à la signature d'un accord en est tout autre.

Réformer, oui ! Mais pas à n'importe quel prix comme certains représentants du patronat l'auraient souhaité.

Réformer, oui ! Pour améliorer, pas pour démanteler et réduire à néant les prérogatives des principaux acteurs de la protection sociale des salariés, ces gardiens du droit : Vous tous, militants émérites !

Je vous le dis, nous avons une nouvelle fois frôlé la catastrophe si un tel accord avait été signé.

Ces négociations sur le dialogue social commencées en octobre 2014 ont échoué sur plusieurs points techniques qui, ajoutés les uns aux autres, sont devenus des points de blocage insurmontables, ce qui malheureusement est un lieu commun.

En effet le MEDEF, l'UPA et la CFDT, pour ne pas les citer, caressaient l'espoir de réformer, à leur manière, les instances représentatives du personnel. Deux jours et une nuit d'âpres échanges aboutirent, fort heureusement, à un échec, acté le 22 janvier dernier, nous évitant d'être les dindons de la farce, je dis dindons pour ne pas dire autre chose...

Pour faire court : sur le principe, le MEDEF et l'UPA étaient proches de s'entendre avec la CFDT sur la fusion de tous les représentants du personnel (Comité d'entreprise, CHSCT, délégués du personnel et délégués syndicaux) dans une seule entité, qui aurait été baptisée « Conseil d'entreprise ».

Autre point, les délégués syndicaux négocieraient dans les entreprises désormais au nom du Conseil d'entreprise et non pas au nom de leur organisation...

Mais des divergences, et pas des moindres, sont vite venues brouiller ce pseudo équilibre. Les syndicats de salariés, très soucieux de ne pas perdre de moyens dans cette fusion, s'inquiétaient de la bais-



se drastique du nombre d'élus réclamée à corps et à cris par le patronat. Ils réclamaient aussi que les commissions régionales pour les très petites entreprises (TPE) aient des moyens spécifiques pour fonctionner, un point non négociable pour le patronat, qui ne veut pas entendre parler de nouveaux prélèvements pour les entreprises.

C'est ainsi que le 19 février, Manuel Valls, qui déplore que « les compromis nécessaires pour réussir cette négociation n'aient pas été faits », a annoncé dans un communiqué qu'il réunirait les partenaires sociaux « pour discuter des suites à donner ». « Il appartient désormais au gouvernement de se saisir de la modernisation du dialogue social en entreprise. »

L'échec étant acté, M. Rebsamen a déclaré que « le gouvernement prendra ses responsabilités pour moderniser le dialogue social dans l'entreprise ».

Constat d'échec pour une négociation qui s'est enlisée compte tenu des enjeux engagés.

En tant que militant, je suis perplexe quant à la portée et la finalité d'une loi en lieu et place d'un accord...

Je crains que cette loi soit un recul important pour les droits et la protection des salariés en mettant en cause le travail des responsables syndicaux qui nous ont précédés depuis un demi-siècle.

L'espoir fait vivre, alors : espérons !... plutôt trois fois qu'une !

# Ils ne mourraient pas tous, mais tous étaient frappés !

(Jean de La Fontaine)

## Le Burn-out et autres petites misères...

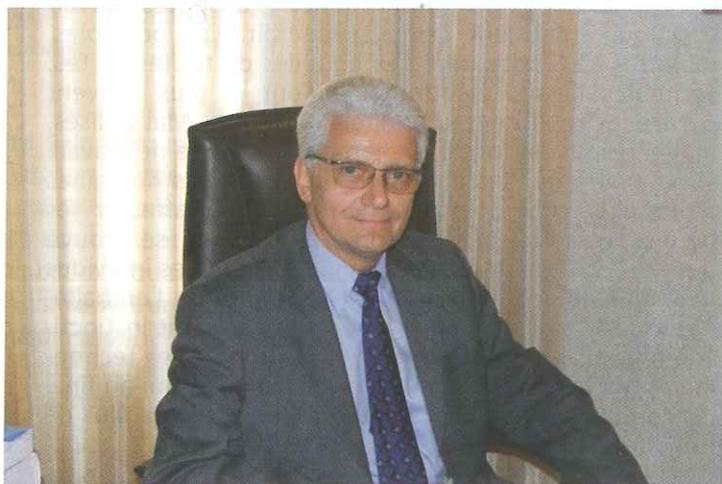
Le monde du travail ne va pas bien. C'est une évidence. Monsieur de la Palice n'aurait pas dit autre chose ! Et dans le cadre du mal être au travail, il est un domaine qui semble aujourd'hui prendre une ampleur tout à fait exceptionnelle, le BURN OUT. En effet, aux côtés de tous les problèmes posés principalement par une organisation délétère du travail (perte de sens, somatisation en tout genre, suicide etc.) s'est fait jour depuis quelques années une nouvelle pathologie passée dans le langage courant sous le terme anglo saxon de Burn-Out, l'Épuisement Professionnel.

C'est que le constat est sombre pour ne pas dire noir en la matière ! Le burn out toucherait près de deux salariés sur 10. Selon une enquête récente, 17% des salariés en France, se disent potentiellement en situation de burn out. (Certaines enquêtes étrangères parlent même de 25% de salariés déclarant vivre un degré élevé de stress au quotidien en entreprise).

Cette maladie, que nous souhaitons ardemment voir inscrite au tableau des maladies professionnelles, n'est hélas que la partie apparente de ce qui est maintenant regroupé dans le terme plus général de RPS pour Risques Psycho Sociaux en entreprise. Actuellement, l'ampleur du problème est telle que ce dernier constitue la première cause d'absence prolongée du travail couramment appelé «invalidité de longue durée». Ces RPS couvrent de manière globale la dépression, le stress, les troubles anxieux, toutes sortes de somatisations et maintenant l'épuisement professionnel, (Burn out).

C'est en 1969 que le terme burn out fait son apparition dans la littérature médicale spécialisée. De très nombreux travaux sont venus depuis appuyer la thèse d'un travail mal conçu, mal organisé et déshumanisé qui ne peut que servir de terreau au mal être au travail et au burn out en particulier. Pour les auteurs, unanimes sur cette question, l'épuisement professionnel est nécessairement lié au travail.

Pourtant l'année 2008 avait vu deux accords majeurs signés entre les partenaires sociaux, l'Accord National Interprofessionnel sur le Stress et le Plan d'Urgence initié par le Ministère du Travail. Leur but était d'améliorer la situation en la matière. Mais après plus de six années passées à regarder se détériorer la condition des travailleurs, rien ou presque n'a été fait. La santé des salariés du public et du privé continue de se dégrader et d'inquiéter les professionnels de la question. La Médecine du travail pointe du doigt régulièrement les signes irréfutables d'un malaise de plus en plus prégnant. Nombreux, (trop nombreux) sont les salariés qui souffrent en silence sombrant dans la tristesse et quelquefois même dans le malheur quand la seule voie de sortie d'un si complexe labyrinthe n'est pour eux qu'un passage à l'acte... définitif.



Pourtant dans un tel contexte certains osent encore se demander si le Burn Out est un risque, ou une réalité. Pour nous, qui côtoyons tous les jours des collègues malades, soucieux, inquiets, la question ne se pose pas. C'est une triste réalité !

La politique du «toujours plus» menée depuis plusieurs décennies montre ses limites. Le coût humain de plus en plus élevé d'une telle pathologie devient petit à petit insupportable. Ce qui amène de nombreux spécialistes à se pencher encore plus sur cette problématique.

**Dr Marie-France Hirigoyen, Psychiatre et psychanalyste, Spécialiste du harcèlement moral.**

« C'est une pathologie des limites »

« Avec le burn out, on est dans le trop. On s'investit de façon démesurée, on est formaté pour donner le maximum » pour ensuite ajouter « non, on n'est pas un loser si on ne donne pas tout à son entreprise ».

Il est bien reconnu maintenant que cette pathologie touche préférentiellement les salariés qui s'investissent fortement dans leur travail.

Poussés par un patronat dont le management ne voit que le rendement et le profit à court terme, les salariés de l'encadrement sont en première ligne pour atteindre rapidement la zone rouge et la surchauffe.

**Mario Correia, Directeur de l'Institut Régional du Travail (IRT) d'Aix en Provence**

« C'est un cercle vicieux »

« Faire toujours plus en toujours moins de temps...Être de plus en plus responsable tout en se sentant bridé par de plus en plus de contraintes imposées par sa hiérarchie. »

A l'heure où le pessimisme règne quant à une reprise économique rapide dans notre pays, on peut réaliser à quel point la crise impacte le moral des français. La peur règne en maître et certains l'utilisent comme type de management... C'est pourtant bien connu, la peur n'écarte pas le danger. Elle peut même de surcroît l'accentuer

en créant un climat tel qu'il peut pousser à la faute... Je ne parle pas là d'une de ces petites peurs passagères et superficielles mais d'une de ces peurs qui fait vieillir qui creuse le regard qui accule le salarié le dos au mur et provoque à la longue l'ulcère, l'infarctus, le burn out.

Les nouvelles technologies ne sont pas absentes des raisons qui entraînent cet état de fait. Les portables, tablettes, agendas partagés, mobiles de toutes sortes, véritables laisses électroniques font le plus souvent perdre les repères traditionnels de temps. Mal utilisés, mal gérés, ils ne font qu'accentuer la charge de travail. Si on ajoute que les directions de ressources humaines n'ont plus ni le temps ni les moyens d'affecter les bonnes ressources aux bons endroits, on se trouve devant des situations catastrophiques pour les individus qui subissent au jour le jour les caprices de l'emballement de la machine. Le salarié est de surcroît instinctivement mis en compétition avec les nouvelles technologies qui devraient faciliter les tâches mais qui au final les compliquent en demandant de fait toujours plus de rapidité, de rendement, de résultats !

*« Les dirigeants parlent là d'autonomie et d'esprit d'initiative à leurs salariés mais n'en exigent pas moins soumission et obéissance. Les salariés marchent parce qu'ils sont obsédés par des menaces sur la survie de l'entreprise, par la perspective des licenciements et par le rappel incessant de leur responsabilité, donc de leur culpabilité éventuelle. »* **Marie-France Hirigoyen**

Alors survient l'accident. L'individualisation qui nous entoure va de plus bloquer un processus qui aurait pu éviter ou tout au moins minimiser l'ampleur des dégâts...Je veux parler ici d'une approche collective de la problématique qui nous occupe aujourd'hui. En effet l'individualisation forcée à laquelle nous assistons et que nous subissons au jour le jour laisse les salariés seuls devant leur questionnement et devant leur mal être au travail. C'est que l'entreprise est de plus en plus vécue comme un lieu de performance individuelle. Surtout ne pas montrer que ça va mal, pour ne pas être mal jugé par la hiérarchie ! C'est que les places sont chères...Donc ne pas montrer le passage à vide mais s'accrocher encore et encore. Jusqu'où ? Jusqu'au jour où dans l'impossibilité de se lever pour aller au bureau ou à l'usine, le salarié reste prostré, vidé présentant un syndrome associant un état d'épuisement physique et psychique intense avec le plus souvent, associé, un effondrement du sentiment d'efficacité personnelle.

**Albert Camus**

*« Sans travail, toute vie pourrit. Mais sous un travail sans âme, la vie étouffe et meurt. »*

**Quel gâchis !**

Pour sortir de ce dédale psychologique il faut impérativement redonner un vrai sens au travail pour qu'il ne demeure plus ce concept déshumanisé qui veut qu'un salarié n'est qu'un potentiel de chiffre d'affaires pour l'entreprise.

Un esclavagisme aggravé par une individualisation exacerbée que le patronat a lentement inculqué dans les esprits et les entreprises.

On peut d'ailleurs se demander pourquoi le patronat, d'habitude si prompt à rechercher de nouveaux concepts et autres techniques innovantes pour l'amélioration des performances des entreprises, ne se penche qu'avec parcimonie sur le traitement de ces pathologies.

**Echochim**

*« C'est que l'esclavagisme n'a pas disparu. Certes le fouet n'existe plus, mais il a été remplacé par une pression morale exercée, de plus en plus forte chaque jour, par un chantage à l'emploi intolérable, par une traque à la faute amenant la 'perte de confiance' »*

Il s'inquiète même des nombreuses expertises commandées par les CHSCT sur ces questions. Si bien qu'il actionne tous azimuts ses factotums auprès des puissants pour diminuer le poids de cette représentation des personnels. Représentation qui les gêne tant il est vrai que les CHSCT aujourd'hui adultes et responsables vont à l'encontre du déni général de souffrance au travail et montre clairement que l'organisation en est délétère et dangereuse.

L'humain étant le principal atout pour la santé et la performance de l'entreprise on ne peut que s'interroger sur cette façon de faire sachant clairement et sans aucun doute possible que le bien-être au travail ne peut qu'améliorer le rendement des entreprises.

Afin de retrouver un peu de sérénité au sein de nos exploitations il suffirait seulement d'un peu de bons sens. Nous pensons pour notre part que l'on peut conjuguer efficacité et bien être en repensant totalement l'entreprise.

De nombreuses études viennent appuyer notre analyse. Ainsi il est vérifié qu'un euro investi dans un processus visant à développer une politique de bien être rapporte 3 euros à l'entreprise (source Cabinet Stimulus), que l'absentéisme baisse de 51% lorsque les salariés sont impliqués dans les prises de décision (CAS.2011) et que 80% des salariés déclarent que l'aménagement de leur espace de travail influe sur leur efficacité (source Cabinet Actinéo. Mai 2011)

Des équipes plus souples, plus petites, un reporting revu en matière de volume, des objectifs clairs présentés simplement pour être compris par tous voilà déjà de quoi améliorer l'ordinaire. Repenser l'espace et l'environnement du poste de travail, revoir de fond en comble le management et les méthodes actuellement en place, redonner de l'autonomie aux collaborateurs voilà encore d'autres actions qui pourraient redonner du sens à ce qui ne doit pas être une punition permanente mais un réel moyen pour chacun de se réaliser et de faire fructifier l'entreprise.

**Georges Bernanos**

*« On ne subit pas l'avenir, on le fait ! »*

Ainsi des solutions existent. C'est à nous de les faire vivre. Mettons tout en œuvre pour les imposer.

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

## LA CFE-CGC RECONNUE POUR SON TRAVAIL SUR LE BURN OUT

Devant l'ampleur du phénomène, les professionnels de la santé au travail, de l'encadrement et du management se penchent actuellement avec insistance sur ce fléau.

Mieux connaître cette problématique doit permettre de prévenir et de traiter, le cas échéant, ce syndrome qui, s'il est maintenant bien connu, n'en reste pas moins indistinct et vague dans l'esprit d'un grand nombre.

Afin de faire le point sur cette question, s'est tenu le 15 janvier 2015 une réunion sur le Burn Out organisée dans les locaux de l'EDHEC à Nice.

Devant un amphithéâtre comble, le Docteur Hirigoyen, psychiatre bien connue pour ses publications sur le harcèlement moral, accompagnée de J.C Delgenes, PDG de Technologia (Conseil et expertise auprès des CHSCT) et instigateur de la rencontre, ont fait le point pour nous sur ce mal qui tend à se pérenniser dans nos environnements professionnels.

M. Correira, Directeur de l'Institut Régional du Travail (IRT), et les représentants de plusieurs organisations syndicales patronales et salariales complétaient la tablette de spécialistes du sujet.

Le Docteur Bernard Salengro, médecin du travail et expert confédéral CFE-CGC (fondateur de l'Observatoire du Stress) a rappelé son combat avec Technologia et les médecins du travail afin de faire reconnaître le Burn Out comme maladie professionnelle. Le but étant alors d'inciter économiquement les entreprises à investir dans la prévention de ce fléau.

L'ensemble des acteurs présents a explicité son souci devant le phénomène et a présenté ses différentes propositions qui vont de la pratique du sport à la revisite de l'organisation de l'entreprise et à la libération de la parole pour les représentants des salariés.

La CFE-CGC a pu, par la voix du



Secrétaire Général départemental, Alain Clavel-Morrot, et de ses nombreux membres présents, faire entendre son point de vue sur le sujet en rappelant que la compétition à outrance qui se joue actuellement dans les entreprises va à l'encontre des buts recherchés en créant un climat délétère plus propice à l'épuisement professionnel qu'à l'épanouissement des salariés et donc au final au bon développement de l'entreprise.

## La retraite progressive nouvelles règles applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2015

**La loi du 20 janvier 2014 et le décret du 16 décembre 2014 ont assoupli les conditions d'accès à la retraite progressive ; les dispositions prévues par ces textes s'appliquent aux retraites progressives dont la date d'effet est fixée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.**

### EN QUOI CONSISTE LA RETRAITE PROGRESSIVE ?

La retraite progressive s'adresse aux salariés qui peuvent justifier d'au moins 150 trimestres d'assurance vieillesse (tous régimes de retraite obligatoires confondus) et qui ont atteint l'âge légal de départ à la retraite (« La retraite de base ») diminué de deux années, sans pouvoir être inférieur à 60 ans (auparavant, il fallait attendre d'avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite). Par exemple, tous les assurés nés à partir de 1955 pourront prétendre à une retraite progressive dès 60 ans (pour ces assurés, l'âge légal de la retraite étant fixé à 62 ans).

La retraite progressive leur permet de travailler à temps

partiel et de percevoir une fraction de leur retraite égale à la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel par rapport à la durée du travail à temps complet dans l'entreprise, sans que la quotité de travail à temps partiel ne puisse être inférieure à 40 % et supérieure à 80 %. Par exemple : pour un salarié qui travaille à 70 % d'un temps complet, la fraction de pension qui lui sera versée au titre de la retraite progressive sera égale à 30 % de la pension entière à laquelle il a droit, à cette date. Le coefficient de minoration (décote) appliqué en raison de trimestres manquants par rapport au nombre de trimestres exigé pour obtenir le taux plein, ne pourra pas excéder 25 %.

Les dispositions issues de la loi du 20 janvier 2014 et du décret du 16 décembre 2014 pris pour son application, concernant l'âge à partir duquel une retraite progressive peut être attribuée, la prise en compte des trimestres des régimes spéciaux dans la durée d'assurance nécessaire à l'ouverture du droit à la retraite progressive et le pour-

centage de fractionnement, s'appliquent aux retraites progressives dont la date d'effet est fixée à compter du 1er janvier 2015. En cas de rejet d'une demande de retraite progressive en raison de la non prise en compte de la durée d'assurance accomplie auprès d'un régime spécial, si l'assuré dépose une nouvelle demande de retraite progressive dont le droit est ouvert compte tenu des trimestres d'un régime spécial, la date d'effet ne peut pas être rétroactive, ni se situer avant le 1er janvier 2015. Ces précisions sont issues de la Circulaire de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse n°2014-65 du 23 décembre 2014, qui présente, en détail, le nouveau régime de la retraite progressive.

La retraite progressive dure aussi longtemps que l'activité partielle qui y ouvre droit est poursuivie. Elle est remplacée par une retraite complète, à la demande du bénéficiaire, lorsque celui-ci cesse totalement son activité.

La retraite progressive est suspendue si le salarié reprend une activité à temps complet ou exerce une autre activité à temps partiel en plus de celle ouvrant droit à la retraite progressive.

Pendant toute la période de travail à temps partiel, le bénéficiaire de la retraite progressive continue de cotiser et d'accumuler ainsi des droits pour sa retraite définitive. Au moment de son départ en retraite définitive, sa pension sera donc recalculée en intégrant les droits acquis au titre des cotisations versées pendant sa période de retraite progressive.

La retraite progressive s'applique également aux régimes complémentaires des cadres (AGIRC) et des non-cadres (ARRCO). Ainsi, les salariés peuvent faire liquider une retraite progressive à la fois par la Sécurité sociale et par les régimes complémentaires. La fraction de pension versée par ces régimes dépend du taux d'activité à temps partiel. Le calcul devrait s'aligner sur celui désormais en vigueur pour les pensions de base. L'activité à temps partiel permet de continuer à acquérir des points de retraite dans les régimes complémentaires. Sur les conditions et les modalités applicables, il convient de se renseigner auprès de ses régimes de retraites complémentaires.



## QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR EN BÉNÉFICIER ?

Pour bénéficier d'une retraite progressive du régime général de la Sécurité sociale, il faut :

- avoir au moins atteint l'âge légal de la retraite diminué de deux ans, sans pouvoir être inférieur à 60 ans (voir ci-dessus) ;
- justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconstruites équivalentes fixées à 150 trimestres validés dans le régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires (jusqu'à présent, n'étaient pris en compte que les trimestres validés dans le cadre des régimes qui appliquent le dispositif : régime général, régime agricole, régimes des indépendants et des professions libérales) ;
- exercer une activité salariée à temps partiel. Celle-ci ne peut pas être supérieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise concernée, ni inférieure à 40%. La retraite progressive est ouverte aussi bien aux salariés qui travaillent déjà à temps partiel ou à ceux qui passent à temps partiel au moment de leur demande de retraite progressive.

L'ouverture du droit et le paiement de la retraite progressive, impliquent l'exercice d'une seule activité à temps partiel.

L'employeur n'est pas tenu d'accorder un temps partiel au salarié qui le demande (sauf accord collectif d'aménagement de fin de carrière le prévoyant). De la même façon, l'employeur ne peut pas imposer à un salarié de passer à temps partiel. L'accord des deux parties (employeur et salarié) est donc nécessaire pour la mise en œuvre de la retraite progressive.

## QUELLES SONT LES DÉMARCHES À ACCOMPLIR ?

L'assuré qui souhaite bénéficier d'une retraite progressive doit fournir à sa caisse de retraite, à l'appui de sa demande (formulée sur un imprimé réglementaire), un certain nombre de documents, dont la liste est fournie par les caisses de retraite.

**NDLR : Il est important de négocier dans un accord d'entreprise la possibilité de conserver la prime de départ à la retraite sur la base d'un temps plein et de faire prendre en charge les cotisations retraites sur la base d'un temps plein par l'employeur (prévu par le code de la Sécurité Sociale Article L241-3-1)**

# Accords sur la pénibilité

par Dominique CLERICO

Trésorier de l'Union Départementale des Alpes-Maritimes

Jeudi 29 janvier, le cabinet Secafi organisait à Nice une réunion d'information concernant la loi du 20 janvier 2014. Dorothée Provost nous a présenté les grands changements de cette loi, ou tout au moins ce que nous en connaissons à ce jour ...

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites tente de faire face à l'allongement de la vie professionnelle de 60 à 62 ans conditionnée à la capacité des salariés à tenir leur emploi, sous conditions de prévenir l'usure, d'améliorer l'employabilité des seniors, de définir des moyens de compensation pour maintenir un départ anticipé à la retraite à 60 ans.

Dans ce cadre, la pénibilité est associée à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés :

- à des contraintes physiques marquées
- à un environnement physique agressif
- ou à des rythmes de travail trop élevés.

Malgré les espoirs apportés, la loi du 9 novembre 2010 a atteint ses limites, et cela en lien avec :

- l'absence de seuils d'exposition pour la plupart des facteurs de pénibilité
- le dispositif de traçabilité qui n'était comparable qu'à la situation du travail du salarié et cela plusieurs années après occupation de son poste
- le dispositif de compensation qui est réservé uniquement aux victimes de la MP et AT ayant été exposés plus de 17 ans aux facteurs de pénibilités.

Pour mieux prendre en compte la pénibilité, la loi de 2014 définit des seuils d'exposition, impose dès cette année :

- l'évaluation des facteurs de pénibilité sur la base de données collectives Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)
- une traçabilité de l'évaluation des facteurs de pénibilité dans l'annexe du DUER
- une traçabilité individuelle annuelle
- une négociation obligatoire qui doit être engagée avec les OS, avec un procès-verbal en cas de désaccord.

En 2016, les entreprises devront déclarer les expositions de leurs salariés. Sur la base de cette déclaration, un compte individuel de pénibilité sera crédité de 1 à 2 points par trimestre, réservé pour tous les salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils, et pas uniquement aux victimes

des Maladies Professionnelles (MP) et Accidents du Travail (AT).

Tous les facteurs feront l'objet du dispositif de pénibilité.

En 2015 l'accord (ou plan d'action) réservé aux entreprises de plus de 50 salariés, dont 50 % sont déclarés exposés au-delà des seuils, doit comprendre au moins l'un des thèmes suivants :

- a) la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité,
- b) l'adaptation et l'aménagement du poste de travail,

Et au moins deux des thèmes suivants :

- a) l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel,
- b) le développement des compétences et des qualifications,
- c) l'aménagement des fins de carrière,
- d) le maintien en activité des salariés exposés.

En 2018, la condition de pourcentage de salarié exposé passera de 50 % à 25 %. De plus un 7ème thème de la réduction de l'exposition sera défini. Et le nombre minimal de thèmes traités par l'accord passera de 3 à 4.

Les facteurs de risques reconnus au titre de la pénibilité se décomposent en trois grandes familles :

### Les contraintes physiques

- les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
- les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1

### L'environnement physique agressif

- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées
- les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1
- les températures extrêmes
- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1

### Les rythmes de travail

- le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31
- le travail en équipes successives alternantes



- le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Dans les nouvelles dispositions réglementaires, les 3 familles et des 10 facteurs de pénibilité sont maintenus, mais ils feront désormais l'objet d'une évaluation au regard des seuils d'intensité d'exposition et de durée annuelle d'exposition définis par le code du travail. En 2015, seulement 4 facteurs sur 10 feront l'objet d'évaluation et de traçabilité, au-delà de seuils définis. Pour les autres facteurs, les nouvelles dispositions seront d'application en 2016.

La loi de 2015 impose donc de nouvelles dispositions pour l'évaluation de la pénibilité.

L'évaluation des facteurs de risque doit s'effectuer sur la base des données collectives, le DUER, sur la base des situations d'expositions identifiées dans le cadre des accords collectif branche, et sur la base de documents d'aide à l'évaluation tels que les référentiels de branche.

Le résultat d'évaluation des facteurs de pénibilité, complètera deux documents de consultation par le CHSCT et, pour avis, au CE, il s'agit :

- du rapport annuel, qui fera le bilan de la situation de pénibilité
- du programme annuel fera apparaître les investissements en matière de pénibilité

Le rapport annuel faisant état du bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, avec des points relatifs : l'effectif moyen mensuel, les principaux indicateurs, les faits intervenus durant l'année, les moyens et actions, le bilan de la situation de la pénibilité, le nombre de fiches de pénibilité, les conditions de pénibilité et les mesures de prévention mises en œuvre.

Le programme annuel, faisant état des mesures de prévention et de sécurité à réaliser et des mesures prises au cours de l'année à venir, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. A partir de 2015, les mesures de prévention relatives à la pénibilité, notamment celles prévues dans l'accord ou le plan d'action seront mentionnées dans le programme annuel.

de 17 ans d'exposition aux risques et de pourcentages de handicap de l'ancien système sont maintenues et, après un mois de travail, ce compte individuel vient s'ajouter. Il permettra de créer un « capital points » qui donnera des droits aux salariés concernés. En cas d'exposition à un seul facteur, le salarié disposera de 4 points qui passeront à 8 points en cas de poly-exposition.

Ce compte sera plafonné à 100 points qui pourront être convertis en fonction de critères d'âge : 20 points permettront un accès la formation, 80 points permettront un passage à temps partiel (sous réserve d'acceptation de l'employeur) ou un départ anticipé.

Des mesures particulières sont mises en place pour les salariés nés avant le 31 décembre 1962.

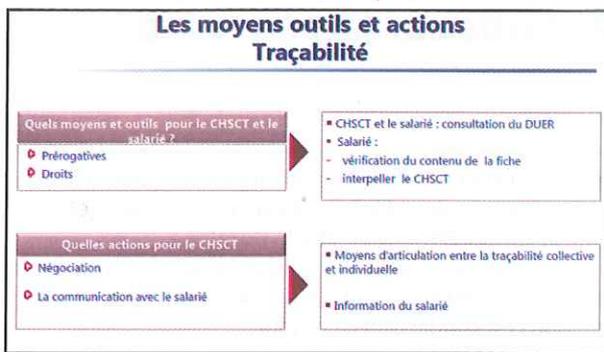
En cas de désaccord, les textes renvoient sur l'employeur avec possibilité de recours auprès de la CARSAT dans un délai de deux mois.

En fait cette loi vient renforcer la prévention contre la pénibilité mais il

reste aux partenaires sociaux un rôle à jouer : celui de la négociation. En effet si le cadre est défini c'est la précision des accords qui, comme nous en avons l'habitude, viendra au secours des salariés. Tout d'abord la situation des emplois intérimaires n'est pas encore clairement établie.

Il est peut être intéressant d'engager la négociation par un accord de méthode, qui donnera la possibilité de déterminer la manière et les différentes étapes afin d'aborder au mieux la question de la pénibilité, notamment les modalités d'établissement du diagnostic préalable prévu par la loi. Il faut ensuite faire apparaître dans les accords le moment auquel la fiche de pénibilité sera transmise aux salariés concernés.

Il faudra être vigilant quant à la détermination des risques afin de séparer les populations administratives

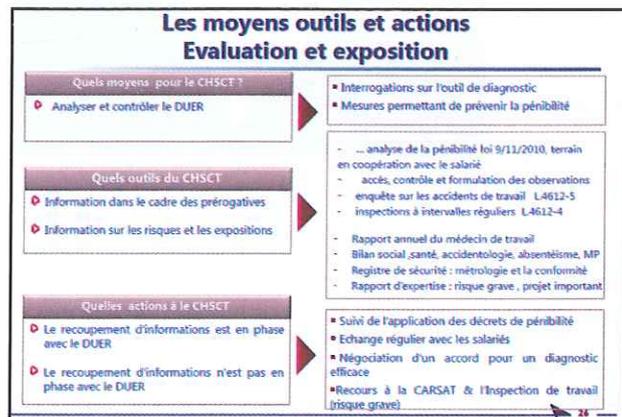


des populations « techniques » pour définir le seuil de 25% de salariés exposés.

Il arrivera que les employeurs favorisent des Equipements de Protection Individuelle (EPI) lorsque la situation leur sera favorable. Les IRP devront être très vigilantes sur ces EPI qui, s'ils sont efficaces quant à la protection qu'ils donnent, ne sont pas toujours adaptés aux tâches à effectuer, avec pour conséquence une non utilisation et donc une exposition du salarié. Il semble donc préférable de se tourner vers une prévention collective efficace ou bien de n'accepter les EPI que sous réserves qu'ils soient adaptés aux postes de travail et qu'ils puissent assurer la protection. Il est à rappeler que le port des EPI est pénible pour les salariés.

Enfin force est de constater que les RPS ne sont pas pris en compte dans la prévention de la pénibilité dont on sait pertinemment qu'elle est génératrice de l'usure et de la fatigue mentale. Il est en conséquence indispensable d'utiliser le registre des risques graves pour rappeler à l'employeur qu'il doit agir pour ne pas engager sa responsabilité.

**En conclusion, cette loi du 20 Janvier 2014 vient poser les fondations de la prise en compte de la pénibilité mais, pour que l'amélioration soit réelle est complète, l'action des représentants du personnel doit être forte afin de mettre en place des accords complets et surtout un accord pour un diagnostic efficace.**

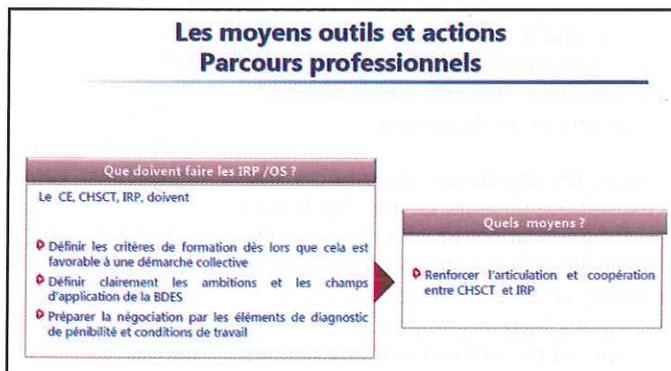


Il est à rappeler que le CHSCT peut demander d'ajouter des mesures de prévention et de sécurité. En cas de désaccord on devra trouver en annexe les motifs d'inexécution des mesures prévues par la direction ou demandés par le CHSCT.

Pour toute entreprise, une fiche de pénibilité devra être établie, dans laquelle la traçabilité définie par le décret de 2012 sera maintenue. Elle sera conditionnée par la durée du contrat de travail qui devra être supérieur à 1 mois et elle sera établie sur la base de données RH (la DADS notamment).

Cette fiche de pénibilité sera établie pour les situations qui sont évaluées au-delà des seuils d'expositions après application des mesures de protection collectives et des mesures de protection individuelles. Elle sera transmise au salarié à l'initiative de l'employeur et sans condition l'année n+1 en cas de maladie professionnelle ou d'arrêt maladie.

Un **compte personnel de prévention** de la pénibilité est créé par cette loi. Les notions



## Insupportable...

par Laurent LAUBRY

Secrétaire Départemental ALLIANCE POLICE NATIONALE CFE-CGC Alpes-Maritimes

En ce début d'année 2015, période propice aux vœux et autres moments conviviaux après les festivités de fin d'année, Alliance Police Nationale CFE-CGC Alpes-Maritimes aurait aimé pouvoir dignement savourer sa victoire historique aux élections professionnelles, qui se sont tenues en décembre dernier au sein du Ministère de l'Intérieur et de la Police Nationale.

En effet, pour la première fois depuis que le syndicalisme existe dans notre Administration, notre département a basculé en notre faveur ! Cette victoire est avant tout la vôtre !

Mais la France a été frappée en son cœur avec une barbarie et une cruauté incompréhensible pour tout un chacun... Trop de morts... Trop de blessés... Trop de familles brisées... Toute une profession meurtrie à jamais...

Le gouvernement semble prendre aujourd'hui la problématique islamiste intégriste au sérieux. Depuis de nombreuses années, notre organisation n'a cessé de crier haut et fort que le risque était réel et avéré. Depuis de nombreux mois, notre organisation ne cesse d'alerter les pouvoirs publics et les médias ! En effet, des milliers de migrants en provenance principalement d'Afrique et d'Orient, tentent d'entrer illégalement sur le territoire national, via l'Italie et la commune de Menton.

26 000 migrants ont été interpellés en 9 mois, dont 16 000 à Menton ! Mais combien sont passés au travers des mailles du filet ? Qui sait si des terroristes n'ont pas franchi la frontière ?

Et la réponse de l'Etat, la voilà : effectifs de Police en baisse (il manque près de 150 Gradés et Gardiens de la paix sur les Alpes-Maritimes, toutes directions d'emplois confondues)... budgets en berne, - 25 % en trois ans... moyens matériels insuffisants... nombre de missions en hausse...

Et que dire du commissariat central de Nice, la caserne Auvare, hébergé au sein d'une caserne militaire construite en 1870 ! La 5<sup>ème</sup> ville de France voit ses forces de Police travailler dans un Hôtel de Police digne d'un pays sous-développé... Sans l'aide financière du Conseil Général, le commissariat subdivisionnaire du quartier « les Moulins » n'existerait même pas ! L'Etat n'est pas capable de financer intégralement la construction d'un Hôtel de Police adapté au 21<sup>ème</sup> siècle, à Nice. A moins que la volonté n'y soit pas...

Trop c'est trop ! La sécurité des Français a un coût, l'Etat se doit de l'assumer ! Aujourd'hui, la Police Nationale n'a plus les moyens d'assurer une sécurité optimum sur notre département. Et je serais surpris qu'il n'en soit pas de même pour la Gendarmerie Nationale...



A grands renforts de supports médiatiques, la création de la Zone de Sécurité Prioritaire de Nice a été annoncée, il y a maintenant plus de deux ans par le Ministre de l'Intérieur de l'époque (aujourd'hui Premier Ministre...). Deux années pour voir arriver quoi ? Pas grand-chose en dehors d'une dégringolade des effectifs, des moyens matériels et du budget...

A l'heure où j'écris ces lignes, Nice a été frappée en son cœur ! Les militaires assurant la surveillance d'un site sensible ont été directement attaqués par un individu armé de deux couteaux, avec une volonté délibérée de les assassiner. Trois blessés sont à dénombrer. Nous leur souhaitons un prompt rétablissement.

Alliance Police Nationale avait donc malheureusement raison... Les forces de sécurité du département ont été placées en alerte maximum ! Le plan Vigipirage « attentats » est activé dans les Alpes-Maritimes depuis le 4 février. Notre département est une cible privilégiée.

Après de tels actes ignobles commis, des choix doivent être faits et assumés ! Il faut arrêter de se cacher derrière le « politiquement correct », sous peine de voir les extrêmes et les extrémistes monter en puissance !

Nous avons tous des droits, c'est bien normal dans une démocratie, mais aussi des devoirs, y compris nos dirigeants ! Le premier de ces devoirs est de combattre l'intolérable, l'inacceptable, l'insupportable, et de s'en donner les moyens !

Alliance Police Nationale, syndicat majoritaire au sein de la Police Nationale et du Ministère de l'Intérieur, sera toujours le leader de cette lutte ! Nous le devons à nos collègues qui prennent des risques tous les jours sur la voie publique, nous le devons à la population qui assume la charge de nos salaires.

Nous le devons à notre fierté d'être Policier !

# La Négociation Annuelle Obligatoire

La NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) dans l'entreprise, impose à tous les employeurs ayant dans son entreprise au moins un délégué syndical d'engager, tous les ans, une négociation sur des thèmes fixés par le Code du Travail.

L'obligation de négocier est sous la responsabilité de l'employeur mais il n'existe aucune obligation de résultat après une NAO.

Les éléments concernés par la NAO sont :

- les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant d'atteindre ces objectifs
- les dispositifs d'épargne salariale, si les salariés ne sont couverts par aucun accord
- les modalités d'accès à un régime de prévoyance, si les salariés ne sont couverts par aucun accord.

## Les accords collectifs d'entreprise

Sur le principe du respect de la hiérarchie des normes du droit, un accord collectif doit être conforme avec les actes conventionnels qui lui sont supérieurs. Il ne peut qu'améliorer la situation des salariés par rapport aux dispositions de la loi sauf si cette dernière en dispose autrement. L'article L2262-6 du Code du travail précise que l'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail doit procurer un exemplaire au comité d'entreprise, et, le cas échéant, aux comités d'établissements, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

## Les conditions de validité d'un accord d'entreprise

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à :

- la signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel.

- l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés, soit 50 %, à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition de plusieurs organisations syndicales de salariés est exprimée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L2231-8 du Code du Travail. Ainsi, l'opposition à l'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord est exprimée par écrit et motivée. Elle précise les points de désaccord. Cette opposition est notifiée aux signataires de l'accord.

## L'obligation de la NAO des employeurs

L'initiative de la négociation annuelle incombe à l'employeur qui a l'initiative de convoquer les parties à la négociation.

La NAO doit se dérouler une fois par an. Ce délai d'un an court à compter de la date de début des négociations précédentes. En revanche, elles doivent débiter avant le 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle une section syndicale a été constituée dans l'entreprise et qu'un délégué syndical a été désigné.

En cas de carence de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, cette initiative peut être prise par les organisations syndicales et la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise par l'employeur dans les 8 jours aux autres organisations représentatives.

Dans les 15 jours suivant la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur doit convoquer les parties à la négociation annuelle.

La Confédération a édité une boîte à outils de la négociation salariale 2015, que vous pouvez télécharger sur notre site :

[www.cfecgc06.org](http://www.cfecgc06.org)



BOITE A OUTILS DE LA NEGOCIATION SALARIALE  
2015



Dans le cadre du non respect d'une disposition législative rendant obligatoire une négociation dans l'entreprise, l'intervention du juge des référés peut être sollicitée en application des articles 808 et 809 du Code de procédure civile.

## Le déroulement de la NAO

La négociation est engagée par une convocation que l'employeur doit adresser à chaque section syndicale d'organisation représentative ayant désigné un délégué syndical dans l'entreprise. Lors de la première réunion, les parties se doivent de décider des informations nécessaires et du calendrier des réunions ultérieures. L'employeur doit fournir des informations sur :

- les salaires effectifs ( salaires bruts, primes, avantages en nature...) et tout élément permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes,
- la durée effective du travail et l'organisation du temps de travail (temps de travail, congés payés, aménagement des horaires, annualisation, heures supplémentaires, repos compensateurs, prévisions annuelles ou pluriannuelles de l'emploi, évolution de l'emploi dans l'entreprise : nombre de CDD, intérim, sous-traitance,...
- le lieu et le calendrier des réunions.

## Les heures de délégation pour la NAO

L'article L2232-18 du Code du Travail précise que le temps passé en négociation est assimilé à du temps de travail effectif, que la négociation ait lieu pendant ou en dehors du temps de travail. Ainsi, les heures de négociation peuvent éventuellement donner lieu à paiement en heures supplémentaires selon l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Ce temps de négociation ne peut pas s'imputer sur le crédit d'heures des délégués de section syndicale. L'article L2143-16 du code du Travail prévoit que le crédit

d'heures pour tous les membres de la délégation, qu'ils soient délégués ou non, pour préparer la négociation annuelle obligatoire est de 10 heures annuelles pour les entreprises de 500 salariés et plus, et 15 heures annuelles pour les entreprises de 1000 salariés et plus.

De plus, si la négociation nécessite des déplacements, les frais doivent être pris en charge par l'employeur.

## La fin de la NAO

Si l'employeur est tenu d'ouvrir la négociation annuelle, il n'est pas tenu à une obligation de résultat qui déboucherait sur un accord.

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire, soit :

1) un accord d'entreprise ou d'établissement est conclu entre les parties : avant la signature définitive de l'accord, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise. L'accord est valable, à condition qu'il ait été signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ou qu'il n'ait pas fait l'objet d'une opposition majoritaire.

L'accord doit être un acte écrit, sinon il est considéré comme nul. Il doit être signé par les parties, c'est-à-dire par le ou les délégués syndicaux, d'une part, par l'employeur, d'autre part.

2) aucun accord n'a été conclu : il est établi un procès verbal de désaccord qui doit faire état des propositions respectives des parties et des mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Le procès-verbal de désaccord doit donner lieu à dépôt à l'initiative de la partie la plus diligente, et ce, dans les mêmes conditions que le dépôt d'un accord.

10

BONNES RAISONS

POUR NE PAS SE

SYNDIQUER

RAISON

9

*Je ne veux pas m'engager*

Quelle tentation de se dire : «je suis au-dessus de la mêlée !». Mais c'est trop tard, dès la signature de votre contrat de travail, vous vous êtes engagé. Après, vous avez le choix entre subir sans broncher ou vous associer à ceux qui ont les mêmes problèmes que vous et qui se sont donnés les moyens de réagir et d'agir ensemble dans les situations difficiles.

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.

# AGENDA

## 2014

Mercredi 10 décembre

Conseil d'Administration de l'UD des Alpes-Maritimes

Jeudi 11 décembre

A. CLAVEL-MORROT et A. DOUBLE au Stage national «Logement» des administrateurs de CIL à Cannes

Vendredi 12 décembre

A. CLAVEL-MORROT et une délégation importante de l'UD aux Matinales RPS organisées par la Direccte 06

Vendredi 12 décembre

V. MERAT au Comité départemental de l'emploi organisé par la Direccte 06, sous la Présidence du Directeur départemental, M. Edouard INES

Lundi 22 décembre

L. TRUMPF et L. LAUBRY rencontrent Monsieur le Député Maire de Menton, J-Claude GUIBAL

Lundi 19 janvier

R. BATTOIA au Copilo RPS organisé par la Direccte des Alpes-Maritimes

Lundi 26 janvier

A. CLAVEL-MORROT à la réunion syndicale de la section CFE-CGC d'Escota

Jeudi 29 janvier

D. CLERICO, A. CLAVEL-MORROT et R. BATTOIA participent au colloque organisé par le cabinet d'expertise Secafi Alpha sur le thème de «La Pénibilité»

Mercredi 11 février

A. CLAVEL-MORROT, C. COUVREUR et J. REYTINAT à la plénière du CDD de la CASA en présence de M. le Préfet TOMASINI, Président du CDD

Vendredi 20 février

C. COUVREUR représente l'UD 06 à la Convention de Revitalisation SAMSUNG à la Préfecture des Alpes-Maritimes

## 2015

Mercredi 7 janvier

C. COUVREUR et A. CLAVEL-MORROT à la réunion du Groupe de Valbonne Sophia Antipolis

Jeudi 15 janvier

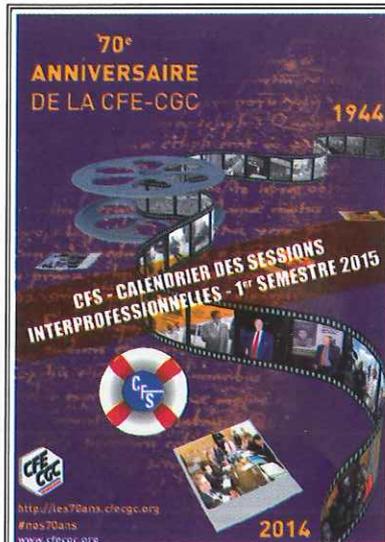
B. SALENGRO et A. CLAVEL-MORROT participent au Colloque organisé par l'IRT d'Aix en Provence et le Cabinet d'expertise Technologia sur le thème du «Burn Out» à l'Edhec

Vendredi 16 janvier

D. CLERICO aux rencontres MACIF à Aix en Provence



L'UD des Alpes-Maritimes au Conseil d'Administration de l'Union Régionale PACA le 11 février 2015



### Retrouvez le calendrier des formations du CFS sur l'Intranet de la Confédération

**Module d'initiation :** Ouverture sur le syndicalisme

**Modules de perfectionnement :** Représentation du personnel dans l'entreprise - Le Comité d'Entreprise - Lecture des comptes et analyse financière - Le Contrat de travail - Développer sa section syndicale - Les élections professionnelles dans l'entreprise

**Modules de développement des performances syndicales individuelles :** expression vocale et gestuelle - Argumentation - Techniques de négociation - Management de l'équipe syndicale - Communication écrite - Epargne salariale - Négocier un accord de QVT

**Modules sur l'Europe**