

# S O M M A I R E

n° 115 - Décembre 2016

## **Editorial**

par Laurent LAUBRY

⇨ page 2

## **Le travail demain, un nouveau contrat social**

par Alain CLAVEL-MORROT

⇨ pages 3 à 5

## **L'employabilité des salariés**

par Dominique CLERICO

⇨ pages 6 et 7

## **Réformes et CHSCT**

par Isabelle SCHOCKAERT

⇨ pages 8 et 9

## **Elections TPE**

⇨ page 10

## **La section syndicale Orange à l'UD**

⇨ 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 : Laurent LAUBRY  
Rédacteur en Chef : Stéphane CHENU  
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



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

## Elections dans les TPE

### De petites entreprises mais un enjeu majeur ...

Du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017, se dérouleront, partout sur le territoire national, les élections dans les entreprises de moins de 11 salariés, plus simplement appelées les TPE.

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

L'enjeu est d'autant plus important que ces élections entrent dans le cadre de la mesure de la représentativité des organisations syndicales, qui sera annoncée courant 2017.

La représentativité de notre syndicat est indispensable pour continuer d'apporter notre appui à tous les salariés cadres, agents de maîtrise et techniciens, et notamment dans les TPE.

La CFE-CGC se mobilise pour susciter l'intérêt du plus grand nombre de salariés et les inciter à voter : plus nous obtiendrons de voix et plus nous aurons de représentants dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) pour défendre les intérêts des Cadres et agents de maîtrise.

Ces élections doivent permettre à la CFE-CGC de consolider son audience avec l'objectif de faire encore mieux qu'en 2012.

Plus globalement, ce scrutin est un rendez-vous démocratique et citoyen important au sein des entreprises pour renforcer la démocratie sociale et la négociation collective.

Gardez bien à l'esprit que dans les TPE, il n'y a pas de délégation du personnel pour représenter les salariés. En votant CFE-CGC, nous serons en mesure de les représenter et de défendre leurs intérêts.

Autour de nous, nous avons toutes et tous des amis, des relations qui travaillent dans une TPE. Près de 12.000 votants sont inscrits à cette élection pour le département des Alpes-Maritimes.

Dans le secteur du bâtiment et des services, dans les pharmacies, les cabinets comptables, les offices de notaires, mais j'en oublie bien sûr... tous font partie des TPE.

Vous l'aurez donc bien compris, si la CFE-CGC des Alpes-Maritimes veut continuer à progresser et à vous représenter comme elle le fait depuis plusieurs années, le mot d'ordre est simple :

**Du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017, Votez et faites voter CFE-CGC !**



# Le travail demain, un nouveau contrat social

par Alain CLAVEL-MORROT, Vice-Président

*Avant toute chose, il nous faut parler de Nice. Il est des tragédies qui ne peuvent s'oublier. Notre été 2016 portera à jamais les stigmates de l'évènement tragique du 14 juillet. La foudre s'est abattue sur les Alpes Maritimes, sur notre Nice, Nice la Belle, Nice l'ensanglantée, Nice à jamais endeuillée. Nice n'oubliera pas.*

A CM

Pourtant, l'été avait bien commencé. Beau temps, soleil, autant de prémices à la détente, à la plage, bref aux vacances. Tout pour nous permettre de passer une très bonne période de détente.

Il y avait bien la mise en place de la loi El Khomri qui arrivait. Il y avait bien les retombées des lois Rebsamen et Macron qui pointaient à l'horizon. Mais des journées de bonheur étaient au programme des semaines à venir.

Ces journées de vacances et de congés arrachées grâce à la ténacité des organisations syndicales n'ont plus à faire la preuve de leur bien fondé tant il est vrai que la pause estivale annuelle est maintenant attendue par tous.

Cette pause est le moment idéal pour réfléchir aux aspects actuels de notre monde du travail et de son environnement.

On nous parle partout de refonte du modèle social. De notre modèle social. C'est mieux chez nos voisins ! Il est vrai que l'herbe est toujours plus verte de l'autre côté de la barrière. Jusqu'au jour où l'on s'aperçoit que c'est... du gazon synthétique !

Car ne nous y trompons pas, si tout va mal...C'est de la faute des salariés, des salariés français ! Ce discours que notre patronat nous distille à longueur de journées amène nos politiques à vouloir changer de modèle social en rognant encore un peu sur les prérogatives des salariés et de leurs représentants. Quel bonheur qu'une entreprise sans représentants du personnel, sans revendica-



tions, sans ces trouble-fête où le patron pourrait seul décider de ce qui est bon ou mauvais (pour lui), où la sécurité en entreprise n'existerait pas (elle coute trop cher !) où le mot démocratie n'aurait pas cours.

Qu'est ce qui a bien pu amener notre pays à une telle situation ?

Alors que la France était un pays riche et privilégié avec un niveau de vie bien supérieur à la moyenne mondiale, elle se retrouve maintenant perdue au milieu d'un monde en mutation rapide et profonde.

Les « 30 glorieuses » avaient créé un espace de travail stable dont le salariat était le modèle dominant. Travail à temps plein, CDI, carrière pleine dans la même entreprise, rémunération fixe et garantie, système de protection sociale développé, etc...

Ce modèle fonctionnait dans une économie de croissance. Mais à partir des années 1980, la France a été confrontée à une concurrence mondiale désordonnée qui n'a créé que des déséquilibres économiques entraînant des bouleversements de type « mouvement brownien » donc incontrôlables.

Le patronat français en a alors profité pour avancer ces pions contre les salariés qui lui coutent trop, toujours trop, c'est bien connu. Ne rêve-t-il pas d'une entreprise sans salarié ? Ne rêve-t-il pas de gérer seul, en toute puissance comme le faisaient les seigneurs du moyen Age ? Je vous donne du travail, je vous protège (sic), et si vous ne tombez pas malade je vous assure le strict minimum. Que voulez-vous de plus ?

Vivre tout simplement !

Dans une économie sans barrières où règne presque partout l'économie de marché en concurrence le plus souvent avec des pays assoiffés de développement travaillant à n'importe quel prix, les français ont commencé à souffrir cruellement de l'incapacité de nos mentors à s'adapter. De nombreuses entreprises n'ont pu résister. Les grands équilibres du système social se sont rompus. Le chômage a connu un accroissement vertigineux.

Nous constatons de ce fait une fracture sociale qui ne cesse de se creuser. D'un côté une France encore dans la course avec quelques entreprises qui restent au contact dans une compétition acharnée après avoir éliminé des pans entiers de ses productions et d'un autre coté une France au rabais qui voit apparaître une précarisation dangereuse de ses emplois.

La classe patronale n'a pas voulu expliquer que nous ne vivions pas une simple crise passagère mais une mutation profonde. Elle n'a pas voulu prendre la situation à la mesure des dégâts qui allaient inexorablement se produire. Elle n'a pas voulu ouvrir un véritable débat avec les salariés forces vives de l'entreprise, restant toujours figée dans un schéma de rapport de force avec les partenaires sociaux. Elle n'a pas voulu mettre en place une véritable GPEC pour le bien du plus grand nombre. Elle n'a pas voulu anticiper le monde de demain pour ses salariés.

Elle a préféré se lancer dans une course à l'échalo-te du moins disant social puisque, et c'est bien connu, tous nos maux sont la faute des salariés, de leurs représentants et du Code du travail...

De lobbying en lobbying la frange patronale a pu

présenter une plaidoirie à charge du monde salarial souhaitant en fin de compte une refonte complète de notre modèle social. Aux dépens des petits, bien entendu...

Diminution du nombre de représentants du personnel, diminution des négociations, diminution du poids des CHSCT, disparition par mort lente de la médecine du travail...

Le patronat a de quoi être content. Et il l'est.

Les conséquences de cet état de fait sont graves. Les salariés ont toujours pour idéal les modèles stables de la période de croissance, travail à temps plein, pérennité de l'emploi, alors que ces modèles ne sont peut-être plus les mieux adaptés à ce nouveau monde économique et social qui s'ouvre devant nous.

Changement de branche ou de fonction, formation tout au long de la vie, seront le quotidien des travailleurs. Les futurs modes de vie au travail devront favoriser l'adaptation permanente aux nouvelles technologies en diminuant les rigidités du système et en favorisant les choix des salariés quant au déroulement de leur carrière.

Mais la féodalité n'a peut-être pas totalement disparu dans l'esprit de nos têtes pensantes. L'esclavagisme n'a peut-être pas totalement 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. Un esclavagisme aggravé par un individualisme exacerbé que le patronat a lentement inculqué dans les esprits et les entreprises.

Cela devient franchement insupportable.

Il nous faut donc, comme à l'accoutumée, retrousser nos manches et faire preuve d'originalité, de pragmatisme et aussi d'humanité puisque nos patrons en sont bien incapables.

C'est à nous de redonner du sens au travail, de l'humaniser et de revoir son environnement. Nos patrons ne le souhaitent pas, ne le veulent pas et ne sont peut-être pas finalement suffisamment

qualifiés, pour la plupart d'entre eux, tant leur formation est loin des préoccupations de la base que nous représentons à leurs yeux.

La question est maintenant de convenir d'un nouveau contrat social. Quel sera son contenu, son avenir ?

Il est clair que nous ne savons plus vraiment quel monde nous bâtissons, ni vers quel avenir nous allons. Dans un environnement où l'avancée technologique a bouleversé tant de choses il est difficile de penser clairement l'entreprise de demain.

Ce n'est pas une raison pour laisser à certains mal intentionnés le pouvoir de décider seuls avec leur turpitude de notre avenir.

Nous allons devoir accompagner le changement avec intelligence sur de nombreux axes d'évolution.

Au niveau des contrats de travail nous aurons à réfléchir sur le temps de travail (partiel, choisi), sur le lieu de travail (télétravail), sur le déroulement de carrière, sur l'organisation du travail.

De nouvelles formes de dialogue social sont à imaginer en matière de formation, de santé-sécurité au travail, de temps de travail, de rémunération, de déroulement des carrières, de préparation à la retraite, etc.

La structure des contrats de travail, CDD, CDI devra être étudiée avec le plus grand sérieux tant il est vrai que la flexibilité prônée par nos patrons ne peut que créer un climat propice à l'instabilité chez celles et ceux qui ne pourront bien souvent pas se projeter dans un avenir serein sans assurance d'une certaine pérennité dans leur emploi.

Le patronat n'a pas le monopole des réflexions et des décisions en la matière. Le paritarisme, le dialogue, l'écoute, l'entente ne peuvent sainement fonctionner que dans une société où le respect de l'autre ne s'arrête pas à la simple politesse des séances de négociation.

Nous ne devons pas laisser faire un petit nombre de 'décideurs' à notre place. Notre avis est incontournable ! Le temps de la résignation n'est pas à

l'ordre du jour. L'avenir du travail, de notre travail est en jeu.

D'autant qu'il nous faut déjà prendre en compte les retombées à venir de la numérisation à outrance à laquelle nous allons être tous confrontés. Déjà Daniel COHEN, économiste de renom, pense en effet que la moitié des emplois va être menacée à terme du fait de cet état de chose, en particulier ceux de la classe moyenne... (Nos patrons vont être contents !)

Quelles redéfinitions donner alors de l'emploi, des statuts, des protections quand nous savons que nous allons être mis en concurrence avec la machine dans une course folle au rendement, à la performance.

Quelle étrange dictature que ce « progrès technologique » à tout prix qui risque de s'implanter dans nos entreprises ! Quel avenir lorsque l'individualisme forcené qui commence à régner en maître dans notre environnement professionnel sera totalement aux manettes ?

La CFE-CGC, organisation incontournable, est en première ligne sur toutes ces réflexions. Un nouveau contrat social est à mettre en place pour la défense et le développement des classes moyennes de notre pays. Sans cela la fracture sociale que nous pouvons observer depuis quelques temps ne pourra que s'élargir encore et nous montrer si besoin était à quel point notre démocratie souffre du dictat d'une classe pour qui nous ne sommes que des potentiels de chiffres d'affaires.

Puisque le temps (la mode quelquefois) est à l'innovation il ne faut pas laisser ce champ à nos seuls édiles patronaux. Ils n'ont pas le monopole des mutations du travail, des statuts, de la protection sociale, du droit du travail.

Notre organisation, libérée de toute idéologie, doit prendre l'initiative et relever le défi d'une anticipation concrète grâce à l'action de chacun d'entre nous.

Ne pas subir l'avenir mais le faire, ne pas mettre un genou à terre face aux difficultés qui se dressent devant nous, voilà qui donne du sens à notre action, voilà qui ouvre de belles perspectives.

# L'employabilité des salariés un « gros mot » nécessaire

par Dominique CLERICO, Trésorier

Bien que je n'apprécie pas l'utilisation du mot « employabilité », force est de constater que dans un contexte de crise, d'évolution rapide des technologies, des postes de travail et des méthodes de travail, les salariés ont de plus en plus de difficultés à rester dans un niveau de compétences qui ne va pas donner à leur employeur l'idée de s'en séparer.

Cela dit, malgré une vaste jurisprudence concernant l'adaptation des salariés à leur poste de travail, l'étendue de l'obligation de l'employeur de veiller au maintien de la capacité à occuper un emploi est encore en construction.

En effet les termes mêmes de la loi sont sujets à interprétation dans la mesure où l'employeur n'est pas tenu de maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi dans son entreprise mais de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi en général, c'est-à-dire dans « UNE » entreprise car, dans certaines circonstances il devra faire la preuve de recherches de reclassement dans et hors de son entreprise !

L'employabilité a toujours fait partie du droit du travail mais le contexte actuel de crise économique et de chômage qui suivent une période d'évolution rapide des technologies et du mode de travail rend cette notion encore plus indispensable.

Le Ministère du Travail considère que l'employabilité d'un travailleur est « la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi. L'employabilité dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur ».

Pour faire face à cela, le code du travail rappelle à l'employeur que s'il doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, il doit aussi veiller,



au fil de l'évolution des emplois, des technologies et de l'organisation de son entreprise, au maintien de leur capacité à occuper UN emploi.

Dans ce but, il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, et notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences nécessaires au sein de l'entreprise.

Les actions de formation, qui peuvent être prévues par un plan de formation mentionné dans le premier alinéa de l'article L 6312-1 du code du travail peuvent aussi proposer des actions identifiées de certification professionnelle que l'on trouvera dans le répertoire national de ces certifications.

Mais, cela dit, l'employeur peut-il, en l'absence de formation, invoquer l'inertie du salarié, et quelles sont ses obligations ?

La cour de cassation a déjà décidé que l'existence de dispositifs d'accès à la formation à l'initiative

du salarié (CIF et DIF) ne peut exonérer l'employeur de ses responsabilités.

Peu importe donc que le salarié n'ait pas manifesté le désir de faire valoir un droit à la formation c'est bien à l'employeur de prendre l'initiative de la formation. De surcroît le Code du travail impose une obligation de formation renforcée à l'employeur à l'égard des travailleurs handicapés.

De la même façon, d'après la cour de cassation, l'employeur ne peut s'appuyer sur l'inertie du salarié en matière de formation pour en justifier l'absence.

L'entretien et le développement de la capacité d'un salarié à tenir son poste sont directement soumis au bon vouloir de son employeur. Conserver un salarié dans son poste pendant plusieurs décennies, sans lui proposer de formation pour faire face à l'évolution de ses conditions de travail et aux évolutions techniques anéantiraient directement son employabilité.

Le Code du Travail prévoit ainsi que l'employeur doit assurer le maintien du potentiel de ses salariés, voire son développement si c'est nécessaire, afin de lui assurer la capacité d'évoluer dans l'emploi, et de retrouver un nouvel emploi s'il était licencié. L'employeur qui n'aurait proposé aucune action de formation à un salarié pourrait ainsi avoir interdiction de licencier un salarié pour un motif d'insuffisance professionnelle.

La formation est donc en conséquence le moyen le plus logique pour conserver et développer la capacité des salariés à conserver leur emploi.

Le plan de formation est le moyen ad hoc pour accomplir ces démarches si le budget alloué est suffisamment important pour permettre d'une part la prise en compte des populations les plus menacées (sénior, salariés occupant des métiers en voie de disparition, etc) et d'autre part le respect des vœux formulés par les salariés, notamment si ces derniers souhaitent saisir des opportunités de mobilité de carrière, géographique ou intellectuelle, ou encore en vue de développement personnel.

Il existe donc de multiples façons de maintenir et de développer l'employabilité des salariés d'une entreprise. Mais si celles-ci reposent sur son bon vouloir et sa créativité, le code du travail définit un cadre et les salariés doivent s'intégrer dans ce processus et ne pas hésiter à se remettre en question, à suivre l'évolution de leur entreprise mais aussi du monde du travail.

Nul n'est à l'abri de la situation économique sur la vie de l'entreprise et, pour trouver un emploi lorsqu'on vient de subir les affres du licenciement, un salarié doit être en mesure de « vendre » sa compétence et sa valeur ajoutée, il doit aussi être « l'entrepreneur » de sa carrière.

En conséquence, et bien que cela ne corresponde pas à ma vision de l'entreprise je dirai, pour utiliser une expression qui était utilisée lorsque je jouais au basket, il y a « entre deux ».

Le ballon n'est pas entièrement chez l'employeur, mais elle n'est pas non plus complètement chez le salarié. Chacun doit mettre sa pierre à l'édifice afin d'arriver à un résultat « win – win. »

## NOUVEAU

**Vous avez besoin d'un avis juridique ? A partir du mois de janvier 2017, un avocat assurera une permanence gratuite destinée à tous les adhérents des Alpes-Maritimes une demi-journée par mois dans les locaux de l'Union Départementale.**

**Prendre contact par mail à [ud06@cfecgc.fr](mailto:ud06@cfecgc.fr) - ou téléphone au 04 93 88 86 88**

# Réformes et CHSCT

## **NOUVEAUX DÉLAIS DE CONSULTATION DU CHSCT** (décret 2016-868 du 29 juin 2016)

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, en l'absence d'accord d'entreprise, et de délais spécifiques prévus par la loi, les délais de consultation du CHSCT sont encadrés par le décret d'application de la loi «Rebsamen».

A compter du moment où les informations nécessaires à la consultation lui sont transmises, le CHSCT a un mois pour se prononcer, délai au-delà duquel il est réputé avoir émis un avis négatif.

Ce délai est porté à deux mois lorsqu'un expert est désigné, trois mois lorsqu'un CHSCT est saisi, et 4 mois lorsque l'ICCHSCT (Instance de Coordination de CHSCT) est consultée. (R 4614-5-2 et R. 4614-5-3 nouveaux du Code du travail)

Les délais de consultations courent à compter du moment où l'employeur a communiqué à l'instance concernée les informations nécessaires, ou lui a bien indiqué qu'elles étaient mises à sa disposition dans la BDES (Base de Données Economiques et Sociales).

*NB : Pour rappel, les réunions ordinaires du CHSCT ont lieu au moins tous les 3 mois et celui-ci doit désormais rendre son avis dans le délai d'un mois. Est-ce compatible ? Qui devra veiller à ce que le CHSCT soit convoqué pour consultation dans le délai imparti ?*

## **L'ORDRE DU JOUR EST COMMUNIQUÉ NON PLUS 15 JOURS MAIS 8 JOURS AU MOINS AVANT LA RÉUNION DU CHSCT OU DE L'ICCHSCT.**

Le délai de 3 jours est inchangé en cas de réunion dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs.

Le nouveau délai de 8 jours s'applique également à l'ICCHSCT mais, pour cette dernière instance, y compris en cas de restructuration et de compression de personnel. (articles R. 4616-3 et R. 4616-5 nouveau du Code du travail)

*NB: Ce nouveau délai permettra-t-il d'organiser la réunion dans de bonnes conditions ?*

## **LE MANDAT DES MEMBRES DU CHSCT PEUT ÊTRE PROROGÉ À L'UNANIMITÉ DES MEMBRES DU NOUVEAU CE**

La loi du 17 août 2015 a aligné la durée du mandat des membres du CHSCT sur celle des membres du CE les ayant désignés. Ainsi, le mandat des membres du CE étant de 4 ans, celui des membres du CHSCT court pour la même durée.

Les représentants du personnel composant le CE nouvellement élu peuvent désormais, par accord unanime, proroger le mandat du CHSCT désigné par l'ancien CE jusqu'à la désignation des nouveaux membres, dans la limite de six mois suivant la fin des mandats. (article R. 4613-5 alinéa 1 nouveau du Code du travail)

*NB : Cette mesure permettra d'assurer la pérennité du CHSCT en évitant qu'il y ait une interruption entre le moment où le mandat des membres prend fin et le moment de la nouvelle désignation par un CE nouvellement élu.*

## **UNE NOUVELLE PROCÉDURE EN CAS DE RECOURS DE L'EMPLOYEUR CONTRE LA DÉCISION DE DÉSIGNATION D'UN EXPERT VOTÉE PAR LE CHSCT**

**1) La loi du 8 août 2016 « loi travail » suspend les opérations d'expertise décidées par le CHSCT jusqu'à la notification de la décision du juge en cas de recours de l'employeur.**

Les opérations d'expertise, dans les deux cas prévus par l'article L. 4614-12 du Code du travail (risque grave et projet important), seront suspendues jusqu'à la notification de la décision rendue par le Magistrat du Tribunal de Grande Instance en cas de contestation exercée par l'employeur.

Aux termes de l'article L.4614-13 : « L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant du devis, l'étendue ou le délai de l'expertise saisit le juge judiciaire dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1. »



Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1.

*NB : Le juge statue en premier et dernier ressort : le recours en appel n'est désormais plus possible et seul un pourvoi en cassation peut être formé.*

## **2) Dans le même contexte, les délais de consultation des instances sont également suspendus.**

Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1, ainsi que les délais dans lesquels ils sont consultés en application de l'article L. 4612-8, jusqu'à la notification du jugement.

Lorsque le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou l'instance de coordination mentionnée au même article L. 4616-1 ainsi que le comité d'entreprise sont consultés sur un même projet, cette saisine suspend également, jusqu'à la notification du jugement, les délais dans lesquels le comité d'entreprise est consulté en application de l'article L. 2323-3.

## **3) Une fois la décision du juge rendue, l'expertise peut commencer, mais qui a la charge des frais ?**

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. Toutefois, en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur.

En conséquence, un article L. 2325-41-1 est ajouté au Code du travail :

« Le Comité d'Entreprise peut, à tout moment, décider de prendre en charge, au titre de sa subvention de fonctionnement prévue à l'article L. 2325-43, les frais d'une expertise du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, en application du 3e alinéa de l'article L. 4614-13. »

## **LA LOI « TRAVAIL » DU 8 AOÛT 2016 COMPLÈTE L'ARTICLE L. 4612-1 DU CODE DU TRAVAIL SUR LES MISSIONS DU CHSCT**

Il est ajouté à l'article L. 4612-1 du Code du travail sur les attributions du CHSCT :

« Le CHSCT a pour mission de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle. »

*NB : De nombreuses dispositions de la loi travail favorisent la prise en charge des salariés handicapés.*

## **LA BDES DOIT ÊTRE MISE À JOUR DES INFORMATIONS RÉCURRENTES À DESTINATION DU CHSCT**

Le décret du 29 juin 2016 précise que la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) comporte l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail. (article R.2323-1-2 deuxième alinéa complété du Code du travail).

La BDES est désormais le principal canal d'information des représentants du personnel.

*NB : La loi du 14 juin 2013 a instauré la date butoir du 31 décembre 2016 pour la pleine effectivité des BDES, quelle que soit la taille de l'entreprise.*

*Cette base est encore inopérante voire inexistante dans nombre d'entreprises. Combien de temps faudra-t-il pour que les informations récurrentes destinées au CHSCT soient intégrées et mises à jour ?*



**Isabelle SCHOCKAERT**  
LAB'IRP - Conseil,  
accompagnement des  
Institutions  
Représentatives du  
Personnel

# ELECTIONS TPE 2016

## « Même les salariés des très petites entreprises ont droit à de grandes élections »

Le slogan de campagne de la CFE-CGC pour les prochaines élections TPE rappelle que dans les entreprises de moins de onze salariés il n'y a pas d'élus du personnel, pas de comité d'entreprise. Le tissu des entreprises du département des Alpes-Maritimes se caractérise par la présence très dense de très petites entreprises. Selon la Chambre de Commerce et d'Industrie des Alpes-Maritimes, 96 % sont des TPE.

## Les CPRI (Commission paritaire régionale interprofessionnelle)

Créées par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, les CPRI auront pour compétence

- de donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- de faciliter la résolution des conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Organisées tous les quatre ans, les élections TPE sont donc là pour permettre aux salariés d'élire les partenaires sociaux qui les représenteront au sein des CPRI pour négocier les conventions et les accords collectifs qui s'appliqueront. Dans les TPE, cette représentation repose sur la mesure de la représentativité des organisations syndicales au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel. Voter aux TPE, c'est également participer à la désignation des salariés de TPE qui siégeront (à partir de juillet 2017) dans les CPRI.



## Parlez en autour de vous VOTEZ ET FAITES VOTER CFE-CGC

Retrouvez toutes les informations sur le blog de la CFE-CGC : <http://www.cfecgc-tpe.org>

## La section syndicale ORANGE à Nice

*Pour la deuxième fois en trois ans, Sébastien CROZIER Président CFE-CGC Orange et son équipe étaient de passage à Nice les 26 et 27 octobre 2016 afin de rencontrer les militants de son entreprise. Il a pu de surcroît s'entretenir avec quelques responsables politiques locaux intéressés par ses propos.*

*Comme de coutume, l'Union Départementale des Alpes Maritimes s'est fait un plaisir de mettre ses locaux à disposition afin de dérouler en outre une conférence de presse permettant de mieux faire connaître les difficultés que rencontre actuellement l'entreprise Orange ; notamment en matière d'effectifs et de conditions de travail. Ces contacts, toujours riches en informations et échanges de points de vue, sont le ciment de notre action au quotidien.*

*Alain CLAVEL-MORROT*

Sébastien CROZIER a exprimé son inquiétude sur les conditions de travail qui se détériorent, notamment en raison des baisses d'effectifs, particulièrement sur Nice et Sophia Antipolis.

Nice : 130 emplois perdus d'ici fin 2018. Fin 2015, l'effectif salarié était de 680 personnes sur le bassin de Nice. D'ici fin 2018, près de 200 départs sont prévus (retraites ou dispositifs de fin de carrière essentiellement), soit près de 30 % des effectifs en place. La Direction prévoit d'en remplacer au maximum 70, environ 1/3, pour aboutir à un effectif d'environ 550 personnes fin 2018.

Le bassin d'emploi de Nice aura perdu in fine 130 emplois, soit 20% de ses effectifs, en 3 ans.

Idem pour Cannes – Sophia Antipolis : 60 emplois perdus d'ici fin 2018. Fin 2015, l'effectif salarié était de 960 personnes sur le bassin d'emploi de Cannes – Sophia Antipolis. Environ 160 départs (retraites ou dispositifs de fin de carrière essentiellement), sont prévus d'ici fin 2018, soit 17% de l'effectif. La Direction prévoit d'en remplacer au maximum une centaine, par recrutement interne ou externe, pour atterrir à environ 900 personnes fin 2018, soit une perte nette de 60 emplois (un peu plus de 6 %) en 3 ans.



Les personnels en contact avec la clientèle, en boutique, au téléphone, ou réalisant les interventions techniques – soit l'essentiel des équipes régionales – sont les plus mal lotis en termes d'effectifs et de charge de travail, au détriment de leur santé. À terme, cela aura fatalement des conséquences sur la qualité du service rendu aux clients d'Orange.

*« C'est dans le triple intérêt des personnels, des clients et de l'entreprise Orange à moyen terme, que nous revendiquons un renforcement des effectifs, en particulier dans les régions. »*

*Nous espérons que les collectivités territoriales, attentives à la fois au taux d'emploi et au déploiement de réseaux de télécommunications efficaces dans leurs territoires, porteront le même discours que nous. »*

# AGENDA

Mardi 13 septembre 2016

Réunion information sur le thème de la retraite de base

Lundi 26 septembre 2016

L. LAUBRY et A. CLAVEL-MOROT rencontrent S. CROZIER (Président de la section CFE-CG Orange) et son équipe à l'occasion de son passage à Nice

Mardi 27 septembre 2016

A. CLAVEL-MORROT à la conférence de presse donnée par S. CROZIER à l'UD 06



Stage 1er degré des 30 juin et 1er juillet 2016



Stage CHSCT des 14 et 15 novembre 2016

Lundi 17 octobre 2016

Le Bureau de l'UD 06 rencontre le nouveau Directeur de la DIRECCTE UT 06

Lundi 14 et mardi 15 novembre 2016

Stage CHSCT à l'UD 06

Mardi 22 novembre 2016

Réunion Handicap au travail à l'UD 06 en présence de Christophe ROTH, Délégué national en charge du handicap au travail

## FORMATIONS / RÉUNIONS PRÉVUES AU COURS DU 1ER SEMESTRE 2017 À NICE

**Un STAGE DE FORMATION 2e degré «Représentation du personnel dans l'entreprise» les 20 et 21 mars 2017**

**Deux réunions d'information animées par le Cabinet Secafi consacrées au décryptage de la loi « Travail » du 8 août 2016 avec des ordres du jour différents :**

-> le mardi 7 février 2017 après-midi

-> le mardi 7 mars 2017 après-midi

ces deux réunions sont complémentaires

**INSCRIVEZ VOUS MAINTENANT à [ud06@cfecgc.fr](mailto:ud06@cfecgc.fr)**

