

**CHOMAGE : DE LA DÉSPÉRANCE À L'ESPOIR**

par Alain CLAVEL-MORROT

⇨ pages 2 et 3

**Création des Comités Territoriaux de Bassin d'Emplois**

⇨ page 4

**Qualité de vie au travail et Egalité Professionnelle**

⇨ pages 5 à 7

**Le Plan de Formation : Rôle des institutions représentatives du personnel**

⇨ pages 7 et 8

**Elections de la Mutualité Sociale Agricole**

⇨ page 9

**Coderpa 06**

⇨ page 10

**Elections Fonctions publiques 2014**

⇨ page 11

**Agenda**

⇨ page 12

*En couverture : dessin de CANNELLA*

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

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

# CHOMAGE : de la désespérance à l'espoir !

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

Pour une population de plus de un million d'habitants, notre département compte à ce jour environ 102 000 demandeurs d'emploi (toutes catégories de chômeurs confondues). L'équivalent d'un tiers de la population de la ville de Nice est au «repos forcé» à cause du manque d'offre d'emplois.

Le propre du travail, c'est d'être forcé, disait le philosophe Alain.  
Le propre du chômage aussi !

Sur cinq ans, le niveau de l'emploi sur le territoire de Menton a chuté de 4,5 %, sur celui de de Nice de 3,9 % et sur celui de Cannes-Antibes de 0,8 %.

Une hécatombe ! Et les derniers chiffres publiés sont encore plus inquiétants. A fin août 2014, le nombre total de demandeurs d'emploi dans les Alpes Maritimes avait augmenté de 0,9 % d'un mois sur l'autre, avec une augmentation cumulée de 6,7 % sur un an.

Si il y a donc un chiffre qui augmente de belle façon et de manière pérenne dans notre département, c'est bien celui du chômage. Mieux que la région Paca et mieux que la France !

Ces statistiques sont alarmantes. Rien ne semble pour l'instant infléchir ces courbes et les drames humains qui en découlent inexorablement sont des plus inquiétants.

Depuis tant d'années que je reçois nos collègues en difficultés face au vide sidéral qui se creuse devant eux, je crois que je pourrais, sans forfanterie, écrire un lourd et copieux «Traité du Désespoir» tant le mode de travail qui nous entoure est devenu cruel et despotique.

L'accroissement continu du nombre de chômeurs depuis des années nous montre que la privation d'emploi touche maintenant, non seulement les couches les moins aisées de la population active comme cela



était le cas dans les années soixante-dix, mais la totalité des couches sociales de manière beaucoup plus variée. C'est donc le monde du travail dans son ensemble qui subit le résultat des errances stratégiques ayant entraîné un manque total de réussite économique de notre pays, le chômage des cadres et des jeunes diplômés étant maintenant une lourde réalité.

Comment sur un tel substrat se projeter dans l'avenir et prévoir un développement harmonieux de carrière au sein de notre société ? Comment fonder une famille, comment vivre sainement si nous devons en permanence songer au mal qui ronge le monde du travail et qui peut si facilement nous atteindre. Le monde du rejet, des exclus, le monde des chômeurs est là ! Ce n'est pas seulement le temporel et le quotidien qui est alors remis en cause, mais tout notre système d'aspiration et de projection dans l'avenir qui s'écroule.

Le plan de vie est remis en question et rien (ou si peu) ne peut alors redonner espoir.

Les différentes et nombreuses dispositions prises par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ne sauraient à elles seules remettre sur les rails de la croissance une économie qui traîne les pieds et qui tarde, c'est le moins que l'on puisse dire, à repartir de l'avant.

Le CICE, Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi, ayant pour objet le financement de l'amélioration, entre autre, du recrutement ne semble pas donner les effets escomptés faute d'implication massive de la part du patronat.

Quant au Pacte de Responsabilité et de Solidarité, sensé relancer l'emploi grâce à une baisse substantielle des charges patronales sur les salaires, il fait pour l'instant la preuve de son manque de réussite. Attendons encore pour juger les effets du cadeau octroyé à cette occasion aux (grandes) entreprises... Mais n'espérons pas de miracle d'une recette dont les entrepreneurs nous ont si souvent fait connaître la saveur... Souhaitons seulement que ces sociétés s'engagent réellement et prennent leurs responsabilités.

D'autant que les petites entreprises, largement majoritaires dans la structure du tissu social, semblent encore une fois être traitées avec une certaine désinvolture. Tant que la «première entreprise de France» ne sera pas mieux considérée, les difficultés seront toujours là.

De nos jours, l'exclusion du monde du travail est hélas devenue une notion familière et presque banale. C'est dire à quel point nous sommes pénétrés de l'idée de la précarité de nos emplois. Comment avancer et bâtir une carrière professionnelle dans de telles conditions ? Vivre tout simplement et non pas survivre parce qu'il le faut bien !

Il existe toutefois une catégorie de citoyens qui ne partagent pas notre vision des choses en la matière tant le montant de leurs dividendes a vécu ces derniers temps une montée en flèche parallèle à celle du chômage. N'étant pas un économiste, je m'interroge simplement sur le pourquoi de ce parallélis-

me. Aurais-je oublié quelque chose dans mon raisonnement qui me permette de mieux appréhender le bien-être de nos patrons pour pouvoir de facto en faire profiter les moins bien lotis d'entre nous ? La solidarité dont on nous rebat les oreilles à longueur de journée ne serait pas alors un vain mot.

Certes l'environnement économique actuel n'a rien de bien réjouissant à nous proposer. Mais nous ne devons pas rester là les bras croisés à attendre comme le Godot du théâtre.

Il faut nous mobiliser encore et toujours pour que nous ne restions pas indéfiniment sur le bord de la route en rappelant à nos entrepreneurs et à leurs actionnaires qu'ils n'ont pas seulement la responsabilité immédiate de leurs entreprises, le respect des citoyens leur incombant également. Nous devons leur rappeler chaque fois que cela est nécessaire, c'est-à-dire tous les jours.

Il ne faut plus que cette étrange dictature qui nous écrase nous emmène d'intrigues en harcèlement, de licenciements en enfer.

Nos trente glorieuses avaient créé un monde du travail stabilisé et durable avec un salariat de qualité dans un environnement social sain et généreux.

Devant la redistribution des cartes, certains n'ont pas voulu jouer le jeu devant la crise actuelle. Si nous n'y prenons garde, ils seront rapidement les fossoyeurs de ce qui nous reste en matière de fonctionnement sociétal, n'étant nullement gênés par la disproportion impudique de certains de leurs revenus avec le non emploi des autres...

Gardons espoir, gardons notre sang froid, faisons en sorte que l'espoir revienne dans l'entreprise du futur.

## Programmation des stages de formations à Nice

### - Développer sa section syndicale les jeudi 30 et vendredi 31 octobre 2014

*Conditions : avoir suivi le stage "ouverture sur le syndicalisme" + "représentation du personnel dans l'entreprise" ou "le comité d'entreprise" - Uniquement pour les adhérents relevant du secteur privé*

### - CHSCT les jeudi 6 et vendredi 7 novembre 2014

*Condition : uniquement pour les adhérents relevant du secteur privé*

## ACTION LOGEMENT : Les Comités Territoriaux de Bassin d'emplois (CTBE)

Dans le cadre d'action logement, l'Assemblée des Communautés Urbaines de France, l'Assemblée des Communautés de France et l'UESL (Union des Entreprises et des Salariés pour le Logement), réunies le 7 mars 2013, sont convenues du constat suivant :

- Plus de 70 % des emplois sont situés sur les territoires des 41 aires métropolitaines et grandes aires urbaines
- Un enjeu économique fort pour les entreprises réside dans la capacité collective d'apporter des réponses en termes de logements pour faciliter l'accès à l'emploi, importance attestée par des études récentes du CREDOC (Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie)
- L'attractivité des territoires, ainsi que la compétitivité des entreprises, relève pour une part de la facilité d'accès au logement pour les salariés
- Les élus des territoires urbains et les partenaires sociaux partagent la nécessité de concertation et de coopération entre les acteurs afin d'optimiser l'impact des actions de chacun

Les parties ont engagé une coopération opérationnelle sur la période 2013/2015 dans les principaux bassins d'emplois connaissant une tension sur le marché de l'habitat. Les partenaires sociaux ont mis en place les CTBE, émanation du Conseil de Surveillance de l'UESL.

Ils se sont constitués à l'échelle des aires urbaines métropolitaines et des grandes aires urbaines et représentent l'ensemble du réseau Action logement avec une vision stratégique partagée avec les élus locaux dans une cohérence nationale coordonnée par l'UESL.

Ils correspondent à la mise en œuvre des ANI du 29 avril 2012 sur le logement des jeunes et du 18 Avril 2012 sur l'accès à l'emploi, avec une participation plus active au recensement régulier des besoins de logement des salariés et des entreprises dans les bassins d'emploi, et un engagement plus important dans la planification et le suivi des politiques locales de l'habitat (PLH). Tout ceci en lien avec les élus locaux et les principaux acteurs de l'habitat, les entreprises et la mobilisation des CIL (collecteurs interprofessionnels pour le logement).

Sur décision du Conseil de surveillance du 26 Mars 2013, il a été créé 17 CTBE : 6 pour l'aire urbaine de Paris et 11 pour les grandes aires métropolitaines (Lille, Strasbourg, Rennes, Nantes, Bordeaux, Toulouse, Montpellier, Lyon, Grenoble, Marseille et Nice).

Leur mission est de renforcer la proximité avec les territoires, valider l'expression des besoins des entreprises et des salariés en particulier dans les zones tendues, porter la vision des entreprises et des salariés auprès des instances locales pour favoriser l'intégration de leurs besoins dans les politiques de l'habitat, développer des partenariats locaux à un niveau stratégique et politique dans les principaux EPCI (Etablissement Public de Coopération Intercommunale).

Ces Conventions Cadres de Territoire (CCT) signées avec les principales agglomérations sont fondées sur le diagnostic partagé et les solutions concertées avec les Collectivités et les Acteurs locaux ; elles fixent les objectifs en nombre de logements à construire et à réhabiliter.

Le CTBE de Nice a été le premier constitué le 15 novembre 2013. Le Président élu est issu de la CGPME, La Vice Présidence est CFE-CGC. La deuxième réunion a porté sur l'étude de la monographie de notre territoire et sur les besoins en logement des salariés.

Depuis le 1er janvier 2014, le périmètre du CTBE de l'aire urbaine de Nice comporte 8 intercommunalités avec la création de la communauté d'agglomération du Pays de Grasse et de la communauté de communes Alpes Azur. Il compte 1 028 453 habitants, vivant à 52 % au sein de la communauté urbaine de Nice Métropole, et 33 % dans la ville centre.

Dans les semaines à venir, la coopération opérationnelle devrait être initiée avec le Président de la Métropole. En perspective, de grands projets d'aménagement et projets urbains devraient contribuer au développement du territoire.



**Anny**

**DOUBLE**

Vice-Présidente  
CFE-CGC  
du CTBE Nice

# QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

## **Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 étendu par un arrêté du 15 avril 2014 Vers une politique d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et de l'Égalité Professionnelle**

Cet accord vise à favoriser l'égalité d'accès à la Qualité de Vie au Travail (QVT) et à l'Égalité Professionnelle (EP) pour tous les salariés.

Les mesures prévues par cet accord deviennent obligatoires tant pour les employeurs que pour les salariés, pour une durée de 3 ans à compter de la publication de l'arrêté du 23 avril 2014.

Il s'agit d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des enjeux par toutes les parties prenantes (dont les employeurs, les salariés et leur représentants) de la QVT et de l'EP. Les enjeux s'expriment en termes d'amélioration de la qualité de l'emploi, du bien-être au travail et de la performance de l'organisation.

Cet accord fournit un cadre pour l'amélioration de la QVT et de l'EP, dans une approche systémique. Cette approche a pour ambition de résoudre les difficultés liées à l'empilement des textes et au cloisonnement des thèmes impliqués.

### **Portée de l'accord et cadre des négociations**

Cet accord ne crée pas une obligation supplémentaire pour les entreprises. C'est aux partenaires sociaux que revient l'initiative d'examiner la possibilité de lancer une négociation à titre expérimental sur la QVT et l'EP. Cette négociation peut avoir lieu au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle. Cette question peut être abordée lors de l'une des réunions organisées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Si la négociation aboutit, l'accord d'entreprise ou de branche sera conclu pour une durée de 3 ans. L'ANI QVT et EP est également conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à partir de sa date d'entrée en vigueur. Un premier bilan d'étape sera réalisé à mi-parcours.

### **Délimitation des champs de la QVT**

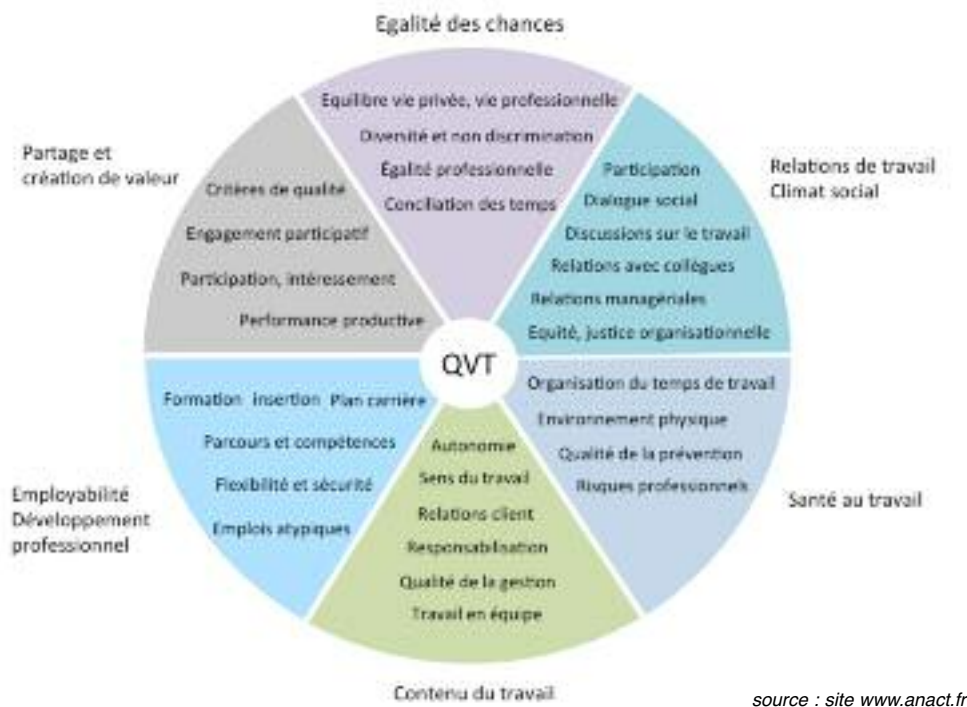
L'accord comporte une définition de la qualité de vie au travail ainsi que des mesures pour :

- atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (améliorer la gestion des congés parentaux et des droits liés à la parentalité, etc.) ;
- favoriser une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle (permettre la promotion des salariés à temps partiel, etc.) ;
- encourager le dialogue social (favoriser l'expression des salariés, accompagner et former les managers pour les aider à mieux appréhender les conditions réelles d'exercice du travail, promouvoir une bonne utilisation des Technologies d'informations et de communications, etc.).

L'accord consacre le rôle des branches comme rouage essentiel du développement de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle.



Certaines mesures sont étendues, sous réserve de faire l'objet d'une transcription législative. Tel est le cas de la possibilité de regrouper dans une négociation unique un certain nombre de thèmes sur lesquels il est obligatoire de négocier et qui ont pour point commun la qualité de vie au travail (ANI, art. 13). La loi relative à la formation, à l'emploi et à la démocratie sociale a consacré cette mesure à titre expérimental (loi 2014-288 du 5 mars 2014, art. 33, JO du 5).



## Quelques idées fortes

L'ANI indique que les accords peuvent porter sur les points suivants :

- Un diagnostic préalable qui doit faire l'objet d'une information préalable des salariés et être conçu de manière à favoriser leur participation et la confiance
- la définition, l'élaboration et la mise en oeuvre de plans d'actions. Il s'agit d'actions individuelles et collectives relatives aux différents champs de la QVT.
- L'utilisation des outils existants (une façon aussi de contextualiser au mieux la démarche et les actions)
- Les modalités des actions visant à favoriser l'expression directe des salariés sur leur travail, l'amélioration des processus et les marges d'autonomie. Comme déjà évoqué dans le présent article, il est indiqué que ces modalités peuvent faire l'objet d'expérimentations.
- Les indicateurs de suivi qui permettront d'évaluer les résultats de la démarche QVT EP. 3 niveaux d'indicateurs sont mentionnés : indicateurs de perception des salariés, indicateurs de fonctionnement et indicateurs de santé au travail.

La QVT est un des éléments constitutifs de la RSE (Responsabilité sociétale des entreprises) « assumée » comme le qualifie l'ANI. Cet accord participe au renouveau du dialogue social (à la fois en terme de résultat d'une négociation et à travers ses éléments de contenu).

***En signant l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, la CFE-CGC a marqué sa satisfaction de voir la qualité de vie au travail s'inscrire enfin dans le dialogue social. Les personnels d'encadrement sont de plus en plus sous pression avec des objectifs irréalisables tant pour eux que pour leurs équipes. Cet accord donne la possibilité de créer des espaces de discussion sur la qualité et la charge de travail. En ces temps de crise, la qualité de vie au travail est un facteur de santé économique des entreprises et de bien-être des salariés. Une opportunité de ré-humaniser le travail !***

## La CFE-CGC crée une BD interactive sur la qualité de vie au travail.

Comment parler de la Qualité de vie au travail de façon informative, sensible et ludique ? En éditant une bande-dessinée numérique sur le sujet ! Notre héros, Paul, est contraint d'interrompre ses vacances pour retourner dans son entreprise. En chemin, il rencontre deux délégués syndicaux qui sont en train de négocier un accord de QVT dans leur entreprise. Paul les aide.

**Retrouvez la  
sur le site  
de l'UD 06  
[www.cfecgc06.org](http://www.cfecgc06.org)**



## LE PLAN DE FORMATION Rôle des Institutions Représentatives du Personnel

Actuellement, le Comité d'Entreprise (ou les DP ou encore la DUP) émet un avis sur la réalisation du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

**La loi du 5 mars 2014 impose au CE de se prononcer désormais également sur le plan de l'année en cours.**

Par ailleurs, jusqu'à présent élaboré tous les ans, le plan de formation pourra désormais, par voie d'accord d'entreprise, avoir une durée de trois ans, sans pour autant que le CE cesse d'être consulté annuellement sur son exécution.

Enfin, la liste des documents transmis, par l'employeur, aux IRP en application de l'article L. 2323-36 du code du travail pourra désormais être complétée par accord d'entreprise.

Le projet de plan de formation élaboré devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, des grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et des objectifs du plan de formation.

Trois semaines au moins avant la date prévue pour les réunions consacrées au plan de formation, l'employeur communique aux membres du comité d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel), les documents suivants :

- 1) **Les orientations de la formation professionnelle** dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 2323-33 ;
- 2) **Le résultat éventuel des négociations** prévues à l'article L. 2241-6 ;
- 3) **La déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue** et, le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social mentionné à l'article L. 2323-68 ;
- 4) **Les conclusions éventuelles** des services de contrôle sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et le

caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle ;

5) **Le bilan des actions comprises dans le plan de formation** de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, complétée par les informations relatives :



- aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;
- à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions ;
- aux conditions financières de leur exécution ;
- aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;

6) **Les informations**, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;

7) **Le bilan**, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des

contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation ;

8) **Le plan de formation de l'entreprise** et les conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation pour l'année à venir ;

La loi du 5 mars 2014 indique que cette liste peut être complétée par un accord d'entreprise. Ces documents sont également adressés aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission formation qui peut être mise en place dans les entreprises d'au moins 200 salariés).

La consultation du comité d'entreprise est réalisée au cours de deux réunions :

- la première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents cités ci-dessus ;
- la seconde réunion est relative au plan de formation, aux conditions de mise en œuvre du DIF et des périodes et des contrats de professionnalisation pour l'année à venir.

L'objectif de cette procédure de consultation est de permettre aux représentants du personnel de faire des propositions pour modifier ou améliorer le plan de formation envisagé par l'employeur. Ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours.

**Ces consultations sont impératives** : elles entrent dans les prérogatives des comités d'entreprise. Leur violation peut entraîner des sanctions pénales à l'encontre de l'employeur, ainsi qu'une majoration de 50 % de la contribution due par l'entreprise au titre de la formation professionnelle. Toutefois ce calendrier de consultation pourra être adapté par accord d'entreprise ou décret qui pourront en outre enrichir la liste des informations à transmettre aux IRP. A noter qu'il est expressément précisé que la première réunion porte non seulement sur le plan de formation de l'année précédente, mais également sur celui de l'année en cours.



# ELECTIONS DE LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE

## SE MOBILISER POUR LES ELECTIONS MSA

La MSA c'est la «sécu» du monde agricole, au travers d'un guichet unique qui gère un ensemble de prestations (santé, famille, retraite et services).

La MSA est un formidable outil démocratique au service de ses adhérents, où la CFE-CGC défend des valeurs de solidarité et de responsabilité.

**Vous relevez de la MSA, votre conjoint, ou une personne de votre entourage ?**

Manifestez vous auprès de l'Union Départementale des Alpes-Maritimes

soit par mail à : [ud06@cfecgc.fr](mailto:ud06@cfecgc.fr)

soit par téléphone au : 04 93 88 86 88

Vous avez besoin de la MSA ; la CFE-CGC a besoin de vous pour constituer des listes dans tous les cantons des Alpes-Maritimes afin de vous représenter et faire valoir vos droits.

### Les conditions pour être candidat

Etre électeur dans une circonscription des Alpes-Maritimes, être âgé de 18 ans et +, ne pas avoir été frappé au cours des 5 années précédentes d'une condamnation figurant au bulletin n°2 du casier judiciaire.

### ATTENTION

le dépôt des candidatures est fixé au plus tard au 8 décembre 2014.

**Ne tardez pas à vous manifester.**



## CODERPA 06

Le Comité départemental des retraités et personnes âgées est une instance consultative placée auprès du Président du Conseil Général de chaque département. Il est chargé de représenter les personnes âgées au sein des différentes institutions. Il constitue un lieu de dialogue, d'information et de réflexion au sein duquel, les représentants des retraités et des personnes âgées, se font force de proposition.

En 2014, le Conseil Général des Alpes-Maritimes, dans le cadre de sa politique en faveur des personnes âgées, a décidé de mettre gracieusement à disposition de nouveaux locaux situés dans le bâtiment Ariane – 27 bd Paul Montel à Nice.

A l'occasion de l'inauguration, Robert DUMONT, Vice-Président du Coderpa et militant de la CFE-CGC depuis de très nombreuses années, s'est vu remettre la médaille du Département pour l'ensemble des travaux qu'il mène au sein de cet organisme.

Notamment le lancement d'une étude sur la fragilité des personnes âgées. En effet, le Coderpa a décidé d'apporter sa quote-part au développement de la prévention du vieillissement et à la meilleure évaluation de la fragilité des personnes âgées.

Un questionnaire a été distribué à cet effet auprès de 3 000 retraités, hommes et femmes, avec un âge médian de 75 ans.

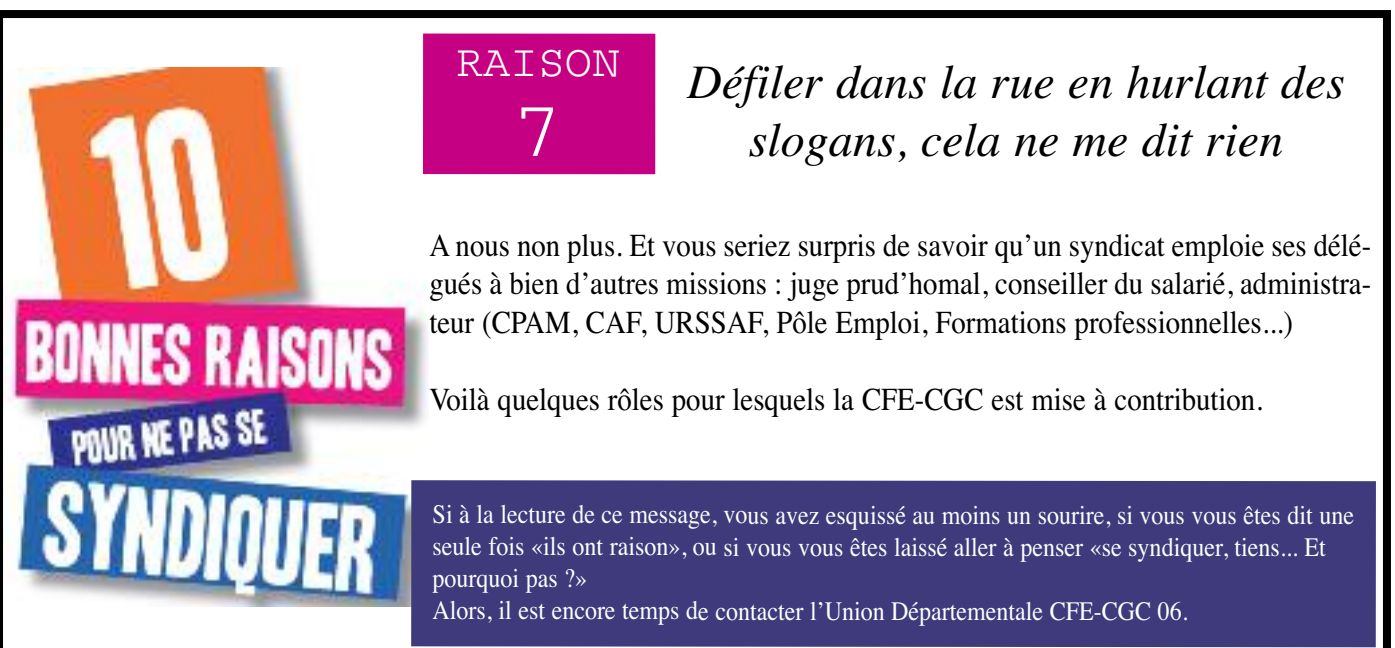
L'analyse de ce questionnaire laisse apparaître que :

- 18 % seulement des seniors ayant répondu sont dans un vieillissement parfaitement réussi,
- 13 % se situent dans un niveau de fragilité déjà important qui risque de poser, tôt ou tard, le problème du maintien à domicile,
- 69 % déclarent des signes débutants de fragilité ou de vulnérabilité.

Les résultats analysés démontrent également que :

- la fragilité s'accroît avec l'âge,
- le niveau global de fragilité est plus important chez les femmes que chez les hommes,
- les profils de fragilité sont différents entre les hommes et les femmes. C'est particulièrement vrai, à âge égal, pour le niveau de dépression, l'isolement familial, le ressenti de douleurs, le risque de chute et le statut cognitif qui sont tous plus détériorés chez les femmes que chez les hommes.

Fort de cette étude, Robert DUMONT indique qu'il est important de faire connaître les besoins des personnes âgées dans leur quotidien. « *Nous sommes impliqués dans beaucoup d'actions comme l'élaboration du schéma gérontologique départemental avec le Conseil Général, le déploiement de la politique de santé, la sécurité des logements des personnes, le développement des réseaux de soins à domicile avec les centres hospitaliers...* »



**10**  
**BONNES RAISONS**  
**POUR NE PAS SE**  
**SYNDIQUER**

**RAISON**  
**7**

*Défiler dans la rue en hurlant des slogans, cela ne me dit rien*

A nous non plus. Et vous seriez surpris de savoir qu'un syndicat emploie ses délégués à bien d'autres missions : juge prud'homal, conseiller du salarié, administrateur (CPAM, CAF, URSSAF, Pôle Emploi, Formations professionnelles...)

Voilà quelques rôles pour lesquels la CFE-CGC est mise à contribution.

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).

Fonction publique  
d'État - Éducation nationale

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.

Fonction publique  
territoriale

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.

Fonction publique  
hospitalière

Contactez l'Union Départementale des Alpes-Maritimes avant le 15 octobre 2014.

**NE RESTEZ PAS SANS VOIX, FAITES ENTENDRE LA VÔTRE !**

**Vous vous retrouvez dans nos revendications ? Vous en avez marre d'un syndicalisme fait uniquement de contestation ?**

**La CFE-CGC représente un syndicalisme de propositions, de dialogue, mais sans compromissions.**

**Vous voulez que cela bouge ?  
Alors bougez avec nous !**

**Un syndicalisme pour tous  
les agents publics**



## *Le Conseil d'Administration de l'Union Départementale des Alpes-Maritimes vient de perdre un militant en perdant un ami.*

Georges Basso nous a quittés cet été. Cadre hospitalier, adhérent depuis plus de vingt ans, Georges a toujours tenu un rôle prépondérant au sein de nos équipes. Impliqué dans son domaine, quasiment sur tous les fronts du syndicalisme d'entreprise, des élections professionnelles à la représentativité en passant par l'aide aux collègues en difficulté et par la qualité de vie au travail, Georges venait d'intégrer le Conseil d'Administration de l'Union Départementale avec un égal esprit d'implication et de solidarité.

A cinquante-six ans, Georges avait encore devant lui toute une palette d'actions à réaliser afin de nous faire partager son savoir faire, sa bonne humeur et son esprit d'entreprise. Président de la Section Syndicale CFE-CGC du CHU de Nice, il faisait l'unanimité. Son sens de l'amitié et de l'humour associé à une remarquable intelligence nous manqueront au quotidien.

L'Union Départementale des Alpes Maritimes présente à sa famille ses plus sincères condoléances.



## AGENDA

### Lundi 26 mai 2014

Stage de santé au travail à l'UD animé par B. SALENGRO et A. CLAVEL-MORROT

### Lundi 2 et Mardi 3 juin 2014

Stage de formation Conseillers Prud'hommes

### Jeudi 5 juin 2014

Conférence de presse SNB en présence de R. DOS SANTOS, Président du SNB CFE-CGC

### Vendredi 6 juin 2014

Réunion de militants SNB à l'UD

### Vendredi 13 juin 2014

A. CLAVEL-MORROT et J.-P. CHOPIN aux Matinales RPS organisées par la Direccte 06

### Lundi 23 juin 2014

A. CLAVEL-MORROT à la Commission de l'Emploi de la Direccte 06



Stage de formation Santé au travail du 26 mai 2014

### Mercredi 25 juin 2014

Conseil d'Administration de l'Union Départementale des Alpes-Maritimes

### Jeudi 26 juin 2014

A. CLAVEL-MORROT et C. COUVREUR à la réunion plénière du Conseil de développement de la Communauté d'Agglomération de Sophia Antipolis

### Lundi 30 juin 2014

L. TRUMPF et A. CLAVEL-MORROT rencontrent Monsieur le Préfet des Alpes-Maritimes sur l'application du Pacte de responsabilité et de solidarité dans le département

### Vendredi 4 juillet 2014

Conseil d'Administration de l'Union Régionale PACA à l'Union Départementale



Réunion du Conseil d'Administration de l'Union Régionale dans les locaux de l'UD des Alpes-Maritimes