

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

540 du 14 octobre 2014

● **VIE SYNDICALE ORGA**

- Elections Prud'hommes.

P. 3

● **DROITS ET LIBERTES**

- Base de données économiques et sociales.

P. 4-5

● **FORMATION PROFESSIONNELLE**

- Réforme de l'apprentissage : un nouveau décret est publié.
- Loi sur la formation professionnelle : ce qui change.

P. 6-15

● **SOCIETE**

- CETA-TAFTA des traités jumeaux pour détruire la souveraineté des peuples.

P. 16-18

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.55.82.68.88
Fax. 01.55.82.69.15
<http://www.fnic.cgt.fr>
e-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de Publication :
Carlos MOREIRA
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0318S06415
Mensuel : 2,74 €

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



Chimie . Pharmacie (Industrie. Répartition. Droguerie. Officines. Lam.) . Pétrole . Caoutchouc . Plasturgie .
Navigation de Plaisance . Instruments à écrire . Négoce & prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Le jour où votre vie professionnelle s'arrête, qui est là pour vous ?



Chez Humanis, nous gérons pour le compte de l'Agirc Arrco la retraite d'un salarié sur 4.

Préparer sa retraite est une question essentielle : quels nouveaux projets engager, comment les financer, comment protéger sa santé et veiller au bien-être de sa famille...

Voilà pourquoi, nous sommes à votre disposition pour des entretiens d'information retraite au cours desquels chaque salarié peut faire le point sur sa situation et ses projets à venir.

Chez Humanis, nous sommes un groupe de protection sociale paritaire et mutualiste, à but non lucratif.

Nous protégeons 10 millions de personnes : salariés, créateurs d'entreprise, travailleurs indépendants, retraités...

humanis.com



Humanis

Protéger c'est s'engager

RETRAITE | PRÉVOYANCE | SANTÉ | DÉPENDANCE | ÉPARGNE

♦ Elections Prud'hommes.

C
O
M
M
U
N
I
Q
U
E

Rapport Lacabarats : Une nouvelle attaque contre les Prud'hommes !

La CGT vient de prendre connaissance du rapport intitulé : « *l'avenir des juridictions du travail, vers un tribunal du XXI^{ème} siècle* ».

Ce rapport, commandé par la Garde des Sceaux auprès du Président de la Chambre sociale de la Cour de Cassation, Monsieur Lacabarats, est une attaque en règle contre la justice du travail.

Ainsi, après le rapport Marshall qui propose d'instaurer l'échevinage, puis le projet de loi portant sur la suppression des élections prud'homales au suffrage universel, ce rapport vient parachever la liquidation de ce qui fait l'exception Française en matière de justice du travail.

En effet, l'intégralité du rapport, dans ses 45 propositions les plus symboliques, consacre la volonté du rapporteur de gommer toute spécificité à cette juridiction, à l'exception de la prise en compte de la revendication de la CGT concernant la proposition d'un statut du Défenseur Syndical,

Le rapport veut gommer tout ce qui fait du Conseil de Prud'hommes une juridiction particulière avec sa procédure, ses juges élus et formés par les organisations syndicales, pour en faire une justice professionnalisée, dépouillée de ce qui fait sa particularité, et couper son lien avec les rapports sociaux dans l'entreprise.

De la formation des conseillers qui serait confiée à l'école nationale de la magistrature, de l'abandon de l'oralité, du renforcement des procédures disciplinaires à l'encontre des conseillers prud'hommes salariés, de la complexification de l'introduction des demandes (dont 99% sont faites par des salariés), tout est organisé dans ce rapport pour entraver l'accès à la justice sociale pour tous les salariés qui veulent obtenir la réparation du préjudice subi et les protéger de pouvoirs exorbitants du patronat.

Ce rapport méprise également les conseillers Prud'hommes qui, malgré des moyens humains et matériels limités et l'encadrement de leur

temps d'activité, consacrent du temps et de l'énergie pour que la justice du travail reste au service de celles et ceux qui n'ont que cette juridiction pour faire valoir leurs droits.

D'autres choix sont possibles !

La CGT a remis aux Ministères de la Justice et du Travail des propositions pour réformer la procédure prud'homale afin d'en améliorer l'efficacité. C'est à partir de ces propositions et celles exprimées par l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles, que doit s'élaborer une réflexion pour permettre à la justice du travail d'être encore plus efficace afin que des milliers de salariés soient rétablis dans leurs droits dans des délais raisonnables.

La CGT va informer l'ensemble de ses organisations et les conseillers prud'hommes des attaques sans précédent que constituent ce rapport ainsi que le projet de loi sur la suppression des élections. Ainsi, la CGT propose de manière la plus unitaire possible, une riposte à la hauteur des enjeux que représente l'avenir des conseils de prud'hommes. Elle appelle à multiplier les actions sous les formes appropriées à la période estivale.

Enfin, elle demande à la Garde des Sceaux de ne pas donner suite au rapport « Lacabarats » et qu'en revanche, elle conforte la justice du travail en lui donnant les moyens d'assurer sa mission essentielle pour la garantie des droits de salariés, et la réparation des injustices qu'ils subissent, notamment en matière de licenciement ou de discrimination. Pour cela, la CGT se déclare disponible pour débattre de l'avenir des conseils de prud'hommes afin de construire une justice prud'homale à la hauteur de ce que vivent les salariés aujourd'hui.

Confédération Générale du Travail

263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex

Montreuil, le 29 juillet 2014

♦ Base de données économiques et sociales.

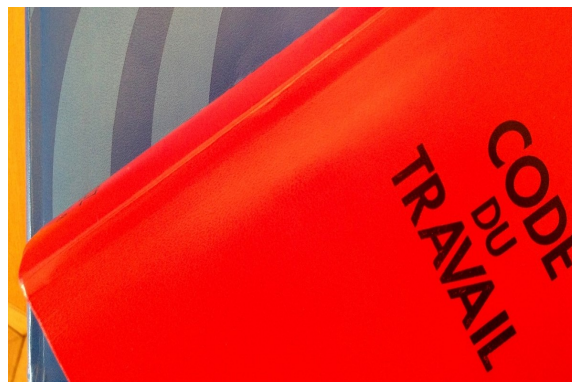
1) Quand doit-elle être mise en place ?

La base de données doit être mise en place à compter du 14 juin 2014 pour les entreprises de plus de 300 salariés, et du 14 juin 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés.

2) Quelles sont les informations qui doivent y figurer ?

a) Les informations liées aux orientations stratégiques de l'entreprise portant sur 8 thèmes listés à l'article L. 2323-7-2 du Code du travail :

- ▶▶ Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ; pouvoirs et prérogatives.
- ▶▶ Fonds propres et endettement ;
- ▶▶ Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- ▶▶ Activités sociales et culturelles ;
- ▶▶ Rémunération des financeurs ;
- ▶▶ Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;
- ▶▶ Sous-traitance ;
- ▶▶ Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.



La base de données doit comporter une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation, le résultat net.

D'autres informations devant y figurer diffèrent selon l'effectif de l'entreprise. Le Code du travail prévoit donc des informations différentes à transmettre au CE selon que l'entreprise a un effectif inférieur ou supérieur à 300 salariés.

Il faut donc se référer à l'article R. 2323-1-3 du Code du travail pour les entreprises de plus de 300 salariés et à l'article R. 2323-1-4 pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes (cependant à la mise en place de la base de données, seules les informations à partir de 2013 devront y figurer).

b) Les informations récurrentes transmises au comité d'entreprise :

L'article L. 2323-7-3 du Code du travail dispose que « Les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à la disposition de ses membres dans la base de données ».

Les employeurs ont jusqu'au 31 décembre 2016 pour intégrer ces informations dans la base de données.

c) Les informations liées à certaines consultations ponctuelles :

C'est le cas pour les informations liées à la consultation du CE sur l'utilisation du CICE (article L. 2323-26-1 du Code du travail).

Les autres informations ponctuelles données au CE n'ont pas à figurer dans la base de données et doivent donc continuer à être transmises au CE par le biais de rapports (article L. 2323-7-3 du Code du travail).

3) Qui peut la consulter ? A quel moment peut-elle être consultée ?

L'article L. 2323-7-2 du Code du travail donne une liste des représentants du personnel ayant accès à la base de données :

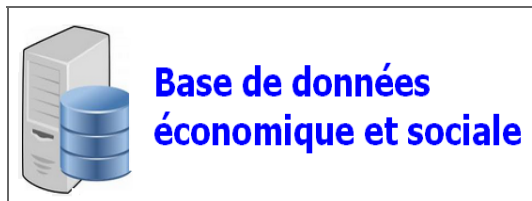
- ◆ Les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ;
- ◆ Les membres du comité central d'entreprise ;
- ◆ Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- ◆ Les délégués syndicaux.

Cet article précise **que la base de données est accessible en permanence.**

4) La mise en place de la base de données supprime-t-elle les procédures d'informations-consultations ?

L'information et la consultation sont deux notions qui ne se confondent pas.

L'information consiste à ce que l'employeur donne au comité d'entreprise des renseignements sur un point précis ou dans un domaine donné. Il s'agit souvent de rapports écrits qui doivent être périodiquement fournis au CE. Il peut également s'agir d'une information ponctuelle.



Dans le cas d'une simple information, le CE n'émet pas d'avis, ce qui n'empêche pas l'engagement d'un dialogue.

La consultation consiste à ce que l'employeur demande un avis au CE préalablement à une prise de décision, **après avoir engagé une discussion.**

Lorsqu'il est prévu une information-consultation, l'employeur doit fournir des informations au CE afin que celui-ci puisse rendre un avis sur la question posée.

La consultation doit donner lieu à une discussion, à un échange de points de vue et non pas à une simple information. Il appartient à l'employeur **de présenter les informations** qui ont été transmises aux membres du comité. Au cours de la discussion, l'employeur doit fournir des réponses **motivées** aux questions du comité d'entreprise.

Pour que la consultation soit valable, il faut toujours qu'il y ait discussion et échanges de points de vue.

Le CE peut faire appel à un **expert** pour l'assister dans certains cas.

Ainsi, l'employeur n'a plus à transmettre des rapports au CE concernant certaines informations puisqu'elles figurent dans la base de données.

La mise en place de la base de données change simplement les modalités de communication des informations de l'employeur au CE.

L'employeur reste tenu de consulter le CE, la mise en place de la base de données n'a pas pour conséquence de supprimer la procédure de consultation.

♦ Réforme de l'apprentissage : un nouveau décret est publié.

Un décret précise les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relatives à l'accès des jeunes de moins de 15 ans à l'apprentissage et intègre dans la partie réglementaire du Code du travail la notion de période d'apprentissage.

Un nouveau décret d'application de la loi « formation » du 5 mars 2014 vient d'être publié au Journal Officiel. Ce texte, daté du 10 septembre, est relatif aux conditions d'accès des jeunes de moins de 15 ans à l'apprentissage et au contrat d'apprentissage à durée indéterminée.

Les dispositions de ce décret sont applicables depuis le 13 septembre 2014.

Le jeune de moins de 15 ans peut, sous conditions, accéder à l'apprentissage.



Les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire dans un lycée professionnel ou dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) pour débuter leur formation (Code du travail, art. L. 6222-1). Cette possibilité qui concerne les jeunes de 14 ans atteignant l'âge de 15 ans entre la date de la rentrée scolaire et le 31 décembre a été ouverte par la loi du 5 mars 2014.

Jusqu'ici, l'apprentissage n'était ouvert qu'aux jeunes ayant 15 ans révolus, sauf dérogation du directeur académique de l'Education nationale.

Le décret du 10 septembre vient préciser que l'élève doit remplir les deux conditions suivantes (Code du travail, art. R. 6222-1-1) :

- Avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (c'est-à-dire avoir achevé la scolarité du collège) ;

- Etre inscrit, soit dans un lycée professionnel, soit dans un CFA sous statut scolaire, pour commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La formation comprend des périodes de formation en milieu professionnel pour lesquelles une convention est passée entre l'établissement d'enseignement scolaire dont relève l'élève et l'entreprise ou l'organisme d'accueil intéressé (Code de l'éducation, art. D. 331-3). L'élève demeure sous statut scolaire durant la période où il est en milieu professionnel (Code de l'éducation, art. D. 331-4).

Le contrat d'apprentissage à durée indéterminée débute par une période d'apprentissage.

Depuis le 7 mars 2014, il est possible de conclure un contrat d'apprentissage à durée indéterminée. Dans ce cas, le contrat débute par une période d'apprentissage qui est régie par les dispositions du Code du travail relatives à l'apprentissage (Code du travail, art. L. 6222-7).

Le décret susvisé intègre cette notion de période d'apprentissage dans l'ensemble des dispositions réglementaires du Code du travail préexistantes. Ainsi, par exemple, il est précisé que la durée du contrat ou de la période d'apprentissage varie en principe de 1 à 3 ans (4 ans pour les apprentis handicapés ou reconnus handicapés au cours de leur apprentissage), en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparée (Code du travail, art. R. 6222-6 et s.).



♦ Formation professionnelle : Les enjeux et les outils pour négocier.

Dans l'ensemble de nos branches et la totalité de nos entreprises, nous allons devoir négocier de nouveaux accords formation professionnelle.

Il n'est pas inutile de rappeler la genèse de cette loi, car, chacun le sait, la régression sociale que nous subissons aujourd'hui entre bien dans le cadre d'un schéma et d'une stratégie construite par le patronat, aidé dans son programme de déréglementation et de régression par les gouvernements successifs, qui en assurent la mise en œuvre.

A l'issue de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, la « feuille de route » qui en découle ne prévoit pas de réforme de la formation professionnelle, mais une étude sur le Compte Individuel de Formation par le CNFPTLV et, l'ouverture de négociations pour « une meilleure sécurisation de l'emploi ». Négociations qui aboutiront à l'ANI du 11 janvier 2013.

Le CNFPTLV¹ (qui sera remplacé par le CNE-FOP²) réuni d'octobre 2012 à mars 2013 produit un rapport sur le « Compte Personnel de Formation », concluant à un consensus sur la pertinence d'un compte individuel, réceptacle de différents droits en matière de formation. Le CPF articulerait, selon ce rapport, formation professionnelle initiale et continue, droits portables, quel que soit le statut, pour un projet qualifiant, mais pas sur un modèle de capitalisation individuelle.



Dans le même temps, les négociations sur « une meilleure sécurisation de l'emploi » aboutissent à l'ANI du 11 janvier 2013, qui va permettre les PSE à la vitesse grand V et dont l'article 5 crée le Compte Personnel de Formation (CPF). Sa mise en place à un accord est conditionnée aux modalités de financement entre les partenaires sociaux, les Régions et l'État. Est également créé un Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).

La Loi du 15 juin 2013 retranscrit dans le Code du travail le CPF en substitution du Droit Individuel de Formation (DIF), en renvoyant sa mise en œuvre à une concertation entre les partenaires sociaux, les Régions et l'État.



¹ Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie.

² Conseil National de l'Emploi et de la Formation, de l'Orientation Professionnelle.

A l'issue de la 2^{ème} conférence sociale de juillet dernier, le gouvernement, dans un document d'orientation, « invite les partenaires sociaux » à négocier un accord sur la formation professionnelle pour :

- Mettre en place le Compte Personnel de Formation et le Conseil en évolution professionnelle, en les articulant,
- Réviser la contribution légale des entreprises et sa répartition, afin de « passer d'une obligation de financer à une obligation de former »,
- Renforcer la mutualisation, particulièrement au profit des salariés des TPE / PME,
- Développer l'alternance,
- Simplifier le système de formation français.

Les « partenaires sociaux » finalisent l'ANI du 14 décembre 2013, non signé par la CGT et signé par toutes les organisations d'employeurs représentatives au niveau national, sauf la CGPME.

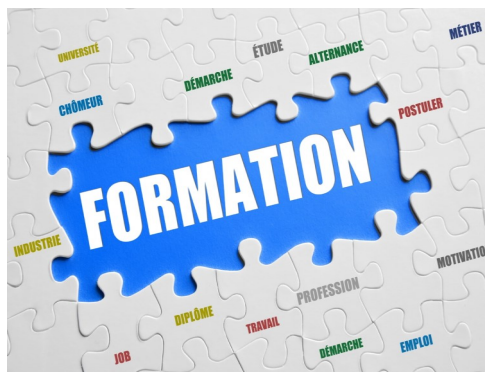
La loi est applicable pour partie depuis cette date, sauf dispositions contraires, mais renvoie à la publication de plusieurs décrets ou arrêtés. Des accords adaptant la réforme dans les branches et les entreprises doivent être négociés avant fin 2014, pour une mise en œuvre complète de la réforme au 1^{er} janvier 2015.

Au regard de cette régression, ne sommes-nous pas devant la partition d'un mauvais concerto, écrit par le patronat avec pour chef d'orchestre le gouvernement et pour musiciens les organisations syndicales réformistes ? Ce n'est pas que de « la suite dans les idées », c'est une guerre idéologique qui est engagée par le MEDEF.

Les nouvelles dispositions n'amélioreront en rien l'efficacité de la formation, elles en réduisent les moyens financiers puisque la cotisation moyenne demandée aux entreprises passe de 1,6 % de la masse salariale à 1, voire 0,8 sous certaines conditions. L'ar-

gument du patronat relayé en cœur par les Organisations Syndicales signataires étant de passer d'une obligation de financer à une obligation de faire, sauf que, dans l'ANI et sa traduction dans la loi, quasi rien ne s'impose de plus à l'entreprise.

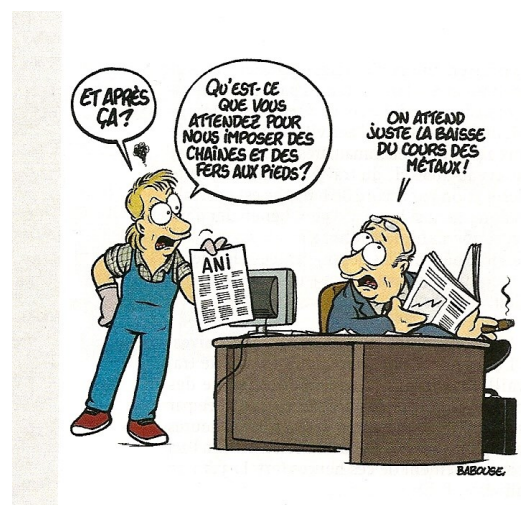
En aucune façon le droit à la formation professionnelle des salariés ne devient un droit opposable à l'employeur comme le revendiquait la CGT.



Nous devons donc peser de tout notre poids dans les futures négociations de branches et d'entreprises pour qu'il y ait véritablement une « obligation de faire » faite à l'employeur et comme le porte la CGT, **sécuriser les salariés**

dans leurs parcours professionnels et non pas « sécuriser les parcours professionnels » comme écrit dans l'ANI ou la loi. On parle de sécurisation de salarié dans leur situation, pas de sécuriser un concept.

Ci-après des fiches d'aides à la négociation, elles ne sont pas exhaustives de tous les thèmes. La Fédération organisera dans les prochaines semaines des journées d'études, en fonction des demandes des syndicats.



♦ Loi sur la formation professionnelle : ce qui change.

FICHE 1

OUTILS POUR LA NÉGOCIATION DE BRANCHE, DANS LES ENTREPRISES

**Gagner des garanties collectives par la négociation
dans les branches et les entreprises !**

Que dit la loi ?

En guise de « renforcement de la négociation en entreprise et du rôle des instances représentatives du personnel », la Loi insère :

- ▶▶ Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la possibilité, par accord d'entreprise, de financer directement le Compte Personnel de Formation et de s'exonérer ainsi de la mutualisation du financement du dispositif
- ▶▶ Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, l'ajout d'un point de consultation sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours à la consultation sur le plan de l'année précédente et sur le projet pour l'année à venir
- ▶▶ Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la négociation triennale obligatoire sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) doit désormais nécessairement traiter des critères et modalités d'abondement du CPF des salariés de l'entreprise. À défaut d'accord, ces thèmes font l'objet d'une consultation du CE (comité d'entreprise).

Pas de quoi « accroître la capacité collective d'anticipation, de suivi, d'évaluation et d'adaptation de la qualité et de l'efficacité du système de formation professionnelle, en lien avec les structures nationales et régionales concernées » avancé dans le document de cadrage de la négociation produit par Michel Sapin.

Qu'en dit la CGT ?

Pour un renforcement du rôle des IRP, la CGT propose de porter dans les négociations de branche et d'entreprise :

- ▶▶ L'affirmation du caractère obligatoire du plan de formation,
- ▶▶ La participation des représentants des salariés à l'élaboration et au suivi du plan de formation par la délibération sociale à défaut de négociation. En conservant l'information-consultation actuelle,
- ▶▶ La définition des informations devant être communiquées aux IRP en complément de ce qui existe actuellement dans le code du travail,

Qu'en dit la CGT ?

- ▶▶ L'élargissement des prérogatives de la commission formation du CE à celles de la commission GPEC, et à terme leur fusion,
- ▶▶ Le suivi de l'entretien professionnel et des états des lieux à six ans,
- ▶▶ la définition précise des conditions d'abondement complémentaire du CPF,
- ▶▶ la définition de listes de formations prioritaires et les conditions de leur opposabilité dans le cadre de l'utilisation du CPF pour les financer,
- ▶▶ la reconnaissance des acquis dans la classification et le salaire...

Les GPEC de branches.

➔ Les **GPEC de branches** doivent renforcer leur dimension formation. La loi prévoit l'obligation de création des **observatoires prospectifs des métiers et des qualifications** mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche de branche. Elle prévoit aussi l'utilisation de leurs travaux. **Des instances paritaires en territoire** doivent être mises en place afin d'inscrire la stratégie des branches dans la politique régionale de formation professionnelle.

L'obligation de négocier.

➔ **L'obligation de négocier n'existant pas dans les entreprises de moins de 300 salariés** (ou de 150 de dimension communautaire) il faut s'appuyer sur le croisement des orientations et des priorités de formation définies dans le cadre des négociations GPEC de branches et de GPEC territoriales pour toutes les autres entreprises.

Les GPEC territoriales.

➔ **Les GPEC territoriales** doivent permettre de donner de la visibilité aux salariés et aux gestionnaires d'entreprises, notamment dans les TPE, sur les contraintes et les opportunités économiques d'un territoire donné. **Il faut pour cela créer des lieux de négociations (commissions paritaires locales)** où siègent des représentants de ces salariés (suites à donner aux élections TPE de 2011).

FICHE 2

Le Conseil en Evolution Professionnel (CEP).

Qu'est-ce que c'est ?	Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil est gratuit. C'est un lieu d'écoute, d'information et de conseil hors de l'entreprise accessible en toute confidentialité y compris sur le temps de travail.
Quelle utilité ?	Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.
Quelle mise en œuvre ?	Le conseil en évolution professionnelle est assuré par : • Pôle Emploi, • L'APEC (Association pour l'emploi des cadres), • Les FONGECIF (Organismes régionaux de gestion du Congé Individuel de Formation), • Les missions locales, • CAP Emploi, • Les opérateurs régionaux désignés par la Région, dans le cadre du service public régional de l'orientation. Le cahier des charges national de la prestation et les conditions de mise en œuvre sont renvoyés à un décret d'application qui devrait être publié d'ici fin juin 2014.
Qu'en dit la CGT ?	La loi ne prévoit aucun financement dédié au conseil en évolution professionnelle. Les opérateurs devront prendre sur leurs ressources propres, bien entendu au détriment des autres dispositifs, dont le CIF pour les FONGECIF. La CGT a dénoncé cette disposition et réclamé des moyens dédiés pour le conseil en évolution professionnelle. Le CEP complète à bon escient la palette des dispositifs à disposition des salariés inclus dans l'emploi comme privés d'emploi. Mais il ne doit pas pénaliser le CIF qui est déjà sous financé.

Références :

Art. L. 6111-6. Du Code du Travail.

Titre 5 de l'ANI du 14 décembre 2013.

FICHE 3

Compte Personnel de Formation (CPF).

Qu'est-ce que c'est ?

Le Compte Personnel de Formation est un compte ouvert le 1^{er} janvier 2015 à toute personne de plus de 16 ans. Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Le CPF est comptabilisé en heures. Il permet de financer des actions de formation et ne peut être mobilisé que par son titulaire (article L6323-1)

Chaque salarié à temps complet acquiert 24 heures par an ou 2 heures par mois, jusqu'à 120 heures et 12 heures ou 1 heure par mois, dans la limite de 150 heures et au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Les entreprises de 50 salariés et plus ne respectant pas leurs obligations en matière d'entretien professionnel devront abonder le compte des salariés concernés de 100 heures supplémentaire, 130 heures pour les salariés à temps partiel, et de verser la somme correspondante à l'OPCA auquel elles versent leur contribution unique.

Le nombre d'heures acquises ainsi que les listes des formations finançables pour chaque titulaire du compte sont disponibles sur un service dématérialisé, géré par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Quelle utilité ?

Financer une action de formation permettant :

- D'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret (à venir).
- D'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (R.N.C.P.).
- D'obtenir un certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.).
- D'obtenir une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
- De concourir à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi pour des actions prises en charge par la Région, Pôle Emploi ou l'AGEFIPH.
- D'accompagner la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans des conditions définies par décret (à venir).

L'action de formation doit obligatoirement figurer sur une des listes établies par :

- *Les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branche professionnelle,*
- *Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPINEF ex CPNFP).*

Les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPIREF, ex COPIRE), avec concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP ex CCREFP).

Quel financement ?

Les entreprises de 10 salariés et plus doivent contribuer au financement du CPF, soit dans le cadre de leur contribution unique versée à l'OPCA, soit en utilisant ces fonds en interne dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Une enveloppe de 300 millions d'euros prélevés sur les ressources du FPSPP² est estimée nécessaire au financement du CPF pour les demandeurs d'emploi. Mais aucun autre financement pour les privés d'emploi n'est prévu dans la loi.

Quelle mise en œuvre ?	Tout salarié pourra mobiliser les heures qu'il a acquises au titre du CPF : ▶▶ Sans autorisation de l'employeur³ pour financer : ◇ Les formations hors temps de travail ; ◇ Les formations sur le temps de travail : 1. permettant d'acquérir le socle de compétences et de connaissances ; 2. financées au titre de la majoration d'heure applicable en cas de non réalisation des entretiens professionnels et d'incapacité pour l'entreprise de justifier de 2 des 3 conditions imposées par le Code du Travail¹ ; 3. décidées par accord de branche, d'entreprise ou de groupe ; 4. les actions d'accompagnement à la V.A.E. ▶▶ Avec autorisation de l'employeur pour les autres actions réalisées tout ou partie sur le temps de travail. Pour les privés d'emploi : ▶▶ Sans autorisation de Pôle Emploi pour les actions n'excédant pas le nombre d'heures acquises en tant que salarié. ▶▶ Avec autorisation de Pôle Emploi dans le cas contraire.
Période transitoire	Le compte personnel de formation est mis en place le 1^{er} janvier 2015. A cette date : ▶▶ Les salariés en activité commencent à acquérir 24 heures de CPF par ans. ▶▶ Ils conservent le bénéfice des heures acquises au titre du DIF, jusqu'au 1^{er} janvier 2021, en pouvant les mobiliser selon les règles applicables au CPF. Les heures acquises au titre du CPF sont cumulables avec celles du DIF, dans la limite de 150 heures. Au fil du temps, les heures de CPF se substitueront donc aux heures de DIF.
Qu'en dit la CGT ?	Pour que le compte personnel de formation soit un réel droit individuel d'accès à la formation, attaché à la personne et garanti collectivement. <u>Il faut pour cela gagner des moyens :</u> ▶▶ Des financements en lien avec les enjeux. Doubler au moins le financement (0,4%) et dédier un financement pour les demandeurs d'emploi. ▶▶ Gagner un financement égal pour toutes les entreprises, quel que soit le nombre de salariés. Et totalement le mutualiser. ▶▶ Des abondements suffisants pour des formations réellement qualifiantes (600 heures en moyenne), plus particulièrement pour les publics prioritaires. <u>et des droits :</u> ▶▶ Une négociation des actions de formation accessibles au CPF, en priorité dans l'entreprise, avec l'abondement correspondant et une réelle opposabilité, y compris sur le temps de travail, Un accès universel à une formation initiale différé permettant à chaque individu d'accéder à un premier niveau de qualification.

¹ Voir la fiche « entretien professionnel ».

² FPSPP : Fonds Paritaire de Sécurisation Professionnelle qui gère une contribution de 0,15 ou 0,20 % de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus, évaluée aux alentours de 850 millions d'euros.

³ Le calendrier de départ en formation devant être discuté avec l'employeur afin de lui permettre d'organiser la production pendant l'absence du salarié.

FICHE 4

L'Entretien Professionnel.

Qu'est-ce que c'est ?

Le salarié bénéficie **tous les deux ans** d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. (Art. L. 6315-1).

Les salariés qui reprennent leur activité suite à une longue période d'absence doivent se voir proposer par l'employeur un entretien professionnel. Il s'agit notamment des congés suivants :

- congé de maternité,
- congé parental d'éducation,
- congé de soutien familial,
- congé sabbatique,
- congé d'adoption.

Il en est de même pour les salariés reprenant à temps plein à l'issue :

- d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12,
- d'une période d'activité à temps partiel,
- d'un arrêt de longue maladie,
- d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel remplace les entretiens introduits par l'ANI de 2009, c'est-à-dire l'entretien de deuxième partie de carrière et le bilan d'étape professionnel, qui ne fut jamais mis en œuvre.

Quelle utilité ?

L'entretien professionnel est une rencontre formelle entre un salarié et sa hiérarchie, dans une logique d'évolution professionnelle et d'orientation ; il doit permettre aux deux parties d'en tirer des enseignements partagés.

Il offre au salarié l'opportunité de :

- se porter candidat pour des actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise,
- identifier des objectifs de professionnalisation,
- repérer les différents dispositifs utilisables et leurs conditions de réalisation.

L'objectif du salarié doit être d'évaluer ses possibilités d'évolution professionnelle et de faire inscrire les formations qui en découlent dans le plan de formation de l'entreprise.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Quelle mise en œuvre ?	Tous les 2 ans, à partir de sa date d'embauche ou de la mise en œuvre de la réforme dans l'entreprise, chaque salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel dont le contenu et les modalités peuvent être négociés par accord d'entreprise et/ou de branche. Les supérieurs hiérarchiques, chargés de la réalisation de l'entretien doivent être informés et formés par l'OPCA. le salarié doit avoir la possibilité de se préparer, avec un laps de temps suffisant (un document de préparation peut être fourni par l'OPCA et validé par les IRP). Tous les 6 ans de présence continue du salarié, l'entretien professionnel sert à réaliser un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel, permettant de vérifier s'il a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels bisannuels et d'apprécier s'il a : ▶ suivi au moins une action de formation, ▶ bénéficié d'une progression, salariale ou professionnelle, ▶ acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience. A défaut de réalisation des entretiens prévus et de deux au moins des trois autres mesures, dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur devra abonder le compte personnel du salarié de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein, 130 heures pour un salarié à temps partiel (abondement correctif).
Qu'en dit la CGT ?	Les conditions de réalisation, de mise en œuvre et de formalisation de l'entretien professionnel doivent être négociées dans le cadre d'un accord de branche ou d'entreprise. Dans les entreprises où se pratique régulièrement l'entretien d'évaluation, l'employeur peut être tenté de coupler celui-ci avec l'entretien professionnel (le même jour, à deux moments distincts mais successifs) ; c'est ce que préconisent de nombreux cabinets-conseils en RH ; cette pratique est à combattre, pour la confusion qu'elle entraîne entre orientation et évaluation. La liste des congés au retour desquels l'entretien est systématiquement proposé doit être étendue aux détachements politiques ou humanitaires. Chaque personne, quelle que soit sa trajectoire, doit pouvoir bénéficier d'un bilan tous les 6 ans, de façon à ne pas défavoriser les personnes ayant une trajectoire professionnelle chaotique.

Références :

- Loi du 28 février 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, chapitre V.
- A.N.I. du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, chapitre 1, articles 1 et 1 bis.

♦ CETA-TAFTA, des traités jumeaux pour détruire la souveraineté des peuples.

Fin décembre 2014 se terminera le cycle des négociations du TAFTA entre l'Union Européenne et les Etats-Unis, le même cycle avec le Canada (CETA) s'étant terminé le 26 septembre.

Ces négociations ont été menées depuis 2009 volontairement dans le plus grand secret entre les technocrates de Bruxelles et les gouvernements canadiens et américains sous tutelle des grandes multinationales. Jamais, les gouvernements, qui ont donné le feu vert à la Commission européenne pour conduire ces négociations n'ont informé leur Parlement et encore moins sollicité l'accord de celui-ci pour mener de telles négociations qui, pourtant, remettent en cause des choix de société fondamentaux. Il a fallu des fuites pour que nous sachions ce qui se tramait.

► Le contenu concret des ces accords :

Ces traités internationaux qui, sous couvert de commerce et de libre-échange, s'attaquent violemment à la Constitution, aux législations et aux réglementations des Etats chaque fois qu'elles constituent des « obstacles » à la libre concurrence, ces obstacles n'étant plus seulement les droits de douane et les réglementations douanières, mais aussi et bien plus, les normes sociales, sanitaires, alimentaires, environnementales, culturelles ou techniques en vigueur dans chacun de nos pays.

Il s'agit pour les multinationales d'avoir l'assurance que leur fric investi dans tel ou tel pays leur rapportera une manne et nourrira l'appétit de leurs actionnaires.

► **Quels sont les « obstacles » pour ces multinationales ?**

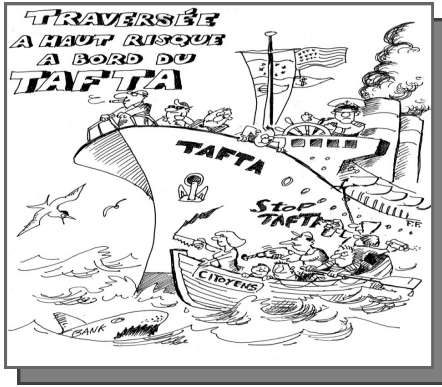
Le salaire minimum Garanti, la Protection sociale socialisée et non mise entre les mains du secteur privé, les normes sociales comme notre Code du travail, les normes environnementales qui génèrent un surcoût, les droits de douanes qui protègent à minima notre économie, l'éducation publique, les systèmes d'indemnisation du chômage trop généreux...

Vous constaterez à quel point, c'est identique à ce que voudrait nous imposer le MEDEF. Et pour cause, celui-ci était bien partie prenante de ces négociations et piaffe d'impatience de voir ces accords s'appliquer.

L'objectif tant du Medef que des capitalistes internationaux est bien de supprimer aux Etats et donc aux peuples le droit de s'opposer, le droit de s'exprimer et **donc le droit d'exister.**

C'est donc une attaque d'une incroyable violence qui se prépare en silence.





Le CETA, comme le TAFTA, crée la possibilité pour les firmes de contester les lois, les réglementations et toutes décisions des pouvoirs publics au travers d'un mécanisme de règlement des différends, transférant ainsi des tribunaux nationaux **vers une structure d'arbitrage privée, le pouvoir de trancher un conflit entre une firme et une autorité publique.** C'est la privatisation de l'exercice de la Justice qui est ainsi organisée.

C'est l'assurance de gagner à tous les coups tout en étant juge et partie.

De nombreuses firmes internationales mènent déjà des combats juridiques pour contrer les décisions souveraines des Etats. En mai 2011, suite à la décision allemande de renoncer au nucléaire, le groupe suédois Vattenfall réclame 3,7 milliards de dollars à l'Etat allemand, en compensation de sommes investies dans ces unités, condamnées à s'arrêter.

Ailleurs dans le monde les procédures d'arbitrage entre Etats et entreprises sont monnaie courante.

➡ Le géant du tabac Phillip Morris a attaqué l'Uruguay en mars 2010 suite à l'interdiction faite aux cigarettiers de vendre plusieurs déclinaisons d'une même marque et l'obligation d'augmenter à 80 % de la taille du paquet les messages sanitaires. Le groupe américain réclamerait 2 milliards de dollars de dédommagement.

➡ En Amérique du Nord, le propriétaire américain du pont à péage Ambassadeur reliant les villes de Detroit et de Windsor, dans l'Ontario, a attaqué le gouvernement canadien sur sa nouvelle législation sur les ponts et tunnels, adoptée en 2007.

Le Canada est, par ailleurs, poursuivi par la compagnie américaine Lone Pine Resources. Cette dernière lui réclamerait 250 millions de dollars après un moratoire sur la fragmentation hydraulique, technique controversée utilisée pour extraire le gaz de schiste.

➡ En 2012, l'Equateur a, quant à lui, été condamné à payer près de 1,77 milliard de dollars de dommages et intérêts au pétrolier américain Occidental Petroleum, après avoir résilié unilatéralement son contrat six ans plus tôt.

Si ces contentieux ont donné lieu à une action en justice, c'est qu'ils étaient étroitement liés à des traités bilatéraux d'investissements, dont les premières signatures remontent au lendemain de la Seconde Guerre mondiale et qui se sont multipliés ces dernières années, avec la mondialisation de l'économie.

A ce jour, elle seule, le monde en recense plus de 2.600, l'Europe en a signé 1.356. L'Allemagne, avec 147, en détient même le record. La France en a conclu 103, les Etats-Unis, 57. Et chacun de ces accords contient son mécanisme d'arbitrage.

Récemment, les firmes internationales fabriquant des cigarettes ont menacé de poursuivre la France si cette dernière imposait le paquet unique pour tous, rendant ainsi inopérant la cosmétique (couleur, image texture) formidable vecteur des ventes.

Dans 85 % des cas, ce sont les multinationales des pays développés qui saisissent un tribunal arbitral. Elles viennent des secteurs pétrolier (à 26 %), énergétique (à 23 %), du transport (à 10 %), de la construction (à 7 %) ou du traitement des eaux (à 6 %).



Sans surprise, dans 63 % des cas, les pays en développement sont le plus souvent mis en cause. De plus, dans les deux traités de libre-échange CETA et TAFTA, il n'est jamais fait référence au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ni au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, tous deux de 1976, dont les principes sont très largement bafoués.

Mais cela est logique. Le social est INCOMPATIBLE avec le capitalisme, sauf à ce que les peuples l'imposent.

Avec le CETA, comme avec le TAFTA, il s'agit de dépouiller les peuples de toute capacité de réguler et d'encadrer les activités du secteur privé, non seulement dans des domaines strictement industriels ou économiques, mais également dans des secteurs comme la politique sociale, la santé ou l'éducation. Plus aucune activité humaine ne doit échapper à la marchandisation. Et c'est à cela que souscrit le gouvernement français, gouvernement élu pour mener une politique de gauche....

Devons-nous nous contenter « de l'espoir » que le Parlement européen rejette le CETA et le TAFTA, comme il en a le pouvoir ? Si par malheur, il devait ratifier ces accords, alors les Parlements nationaux seront placés devant la responsabilité de refuser leur ratification. En effet, contrairement au point de vue exprimé par la Commission européenne, CETA comme TAFTA sont des « traités mixtes », c'est-à-dire des traités qui contiennent à la fois des matières qui relèvent de la compétence exclusive de l'Union Européenne et des matières sur lesquelles les Etats membres de l'Union Européenne gardent une pleine compétence.

Dès lors, les Parlements nationaux sont fondés à s'exprimer....Et les peuples à faire pression sur leurs élus pour que soient rejetés ces dénis de souveraineté populaire.

Comme ces matières requièrent l'unanimité des Etats membres, il suffit d'un Parlement pour mettre fin à ces nuisances majeures que sont le CETA et le TAFTA.

2015 risque donc d'être une année clé de ce point de vue.



La FNIC-CGT appelle d'ores et déjà les syndicats de la fédération, tous ses militants à s'emparer de cette problématique et à interpeller leurs élus locaux et notamment les députés et à faire pression. Il faut informer les salariés, replacer leurs problématiques de tous les jours dans ce contexte et mener la bataille idéologique pour contrer ce capitalisme toujours plus arrogant, toujours plus menaçant pour le développement des peuples.

Pour ceux qui en doutaient nous sommes bien en guerre économique.

A nous de mener la contre-offensive y compris individuellement : **Une pétition pilotée par ATTAC France est à la signature sous le site :**

<https://www.collectifstopptafta.org/citoyen-nes/>



RELEVONS ENSEMBLE

le défi de l'innovation sociale

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,

KLESIA est un organisme paritaire à but non lucratif qui se concentre sur la protection des personnes : en complémentaire santé, prévoyance, épargne retraite et action sociale. Son action s'inscrit dans une démarche responsable, tant à l'égard de ses clients que de ses partenaires.

KLÉSIA
klesia.fr