

ECHO

Journal d'Information des
Militants CGT de l'Allier

Flash

HOTEL DE POLICE



**Solidarité
My Team
19 mai 2014**



POUR L'AVENIR DES RETRAITES, ENSEMBLE LE 3 JUIN À PARIS.

S
O
M
M
A
I
R
E

- Une : Photo (Propriété UD CGT 03)
 - P2 : Editorial
 - P3 et 4: Actualité politique et sociale
 - P5 : Brèves luttes
 - P6 : L'entretien professionnel
 - P7 : Compte Personnel de Formation
 - P8 : Conseil en évolution Professionnelle
- Pub

La fortune personnelle du Président du Medef augmente de 4 %, avec un salaire conséquent de 25 000 euros par mois. Il y a peu Pascal Lamy, ex-directeur général de l'organisation mondiale du commerce, bénéficiait d'un salaire mensuel de 26334 euros et osait exiger une augmentation de 32 % pour disposer d'une retraite confortable. Dans le même temps ces mêmes personnages réclament un marché du travail plus flexible et proposent des « petits boulots » payés en dessous du Smic, pour soi-disant favoriser l'emploi des jeunes. Il faut avoir une certaine dose de cynisme pour demander aux plus jeunes, à ceux qui n'ont que le travail comme revenu, à ceux qui ont trîné toute une vie, toujours plus de sacrifices. Décidemment « les exploitateurs » n'en ont jamais assez.

Tous ces donneurs de leçons « marchands d'austérité » ne méritent que mépris. Ces situations nous incitent, encore plus aujourd'hui qu'hier, à être dans l'action pour arrêter cette politique de capitulation face à une classe capitaliste, destructrice d'emplois, volontaire du toujours plus pour les actionnaires et moins pour le monde du travail et les retraités.

Ces individus opposent les retraités aux jeunes, les chômeurs aux salariés. Nous devrions nous satisfaire de percevoir une pension, même si celle-ci fond comme neige au soleil.

Le taux de pauvreté des retraités ne cesse d'augmenter. Très fréquemment ils renoncent à se soigner faute de moyens. Ce n'est pas tolérable au 21ème siècle.

On ne compte plus les « réformes » des retraites avec toujours la même recette : plus d'annuités exigées et des départs retardés.

C'est pour ces raisons que l'Union Syndicale des Retraités CGT de l'Allier, ainsi que toutes les sections syndicales retraitées du département, sur proposition de notre Union Confédérale et dans l'unité avec la CFTC, FGR, FO, FSU, LSR, Solidaires et l'UNRPA, appellent mardi 3 juin à envahir Paris pour démontrer que les retraités sont bien décidés à ne plus subir cette politique antisociale, hier avec Sarkozy et aujourd'hui avec Hollande.

Il faut le réaffirmer très fort: la retraite est un acquis, ce n'est surtout pas en rognant continuellement notre pouvoir d'achat que le pays va sortir du marasme financier. Ce n'est pas non plus l'aumône de la trop faible revalorisation des petites retraites d'octobre 2014, alors que les autres sont reportées aux calendes grecques, qui peut nous satisfaire. L'urgence est à l'augmentation des salaires, des pensions et à une meilleure redistribution des richesses en France, en Europe et dans le monde.

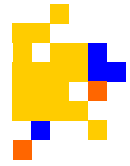
Comme le dit Thierry LEPAON, le Président de la République est « dur avec les faibles et faible avec les durs. Il n'entend que de l'oreille droite et celle de gauche ne fonctionne pas ».

Le 3 juin c'est l'affaire de tous ! Alors tous les camarades disponibles, retraités bien sûr mais aussi actifs, se doivent d'être à Paris ce jour-là pour que les oreilles se débouchent.

Hervé Charasse
Membre de la CE de l'UD.

Editeur : Union Départementale des Syndicats CGT de l'Allier
18 avenue Jules Ferry
03100 MONTLUCON
Laurent Indrusiak -
Directeur de Publication
Jean Pascal Pradel -
Responsable de rédaction
Site internet : www.cgt03.fr
Prix : 1 € 30
C.P.P.A.P. 0414 S 06639
Impression : ART ET NET
03190 Audes

UN GOUVERNEMENT AUX ORDRES DU PATRONAT



Au lendemain du résultat des élections municipales, qui voyait un cinglant désaveu de la politique du gouvernement, le Président Hollande nommait Manuel Valls 1^{er} Ministre. Pouvions-nous espérer un changement de politique ? Le seul changement notable est celui de la « tête » du gouvernement. Pour ce qui est du fond, rien ne bouge en mieux, au contraire cela s'aggrave, puisque Valls renforce les orientations de son prédécesseur et accélère même leurs mises en œuvre. Décryptage... (synthèse notes d'actualité CCN des 13 et 14 mai).

La forme elle-même rejoint le fond.

Il ne reste que la communication et l'apparence pour dissimuler le contenu. Le mot « solidarité » a été ajouté à « responsabilité » pour faire « pacte de responsabilité et de solidarité » mais un mot ne fait pas une politique.

Il y a aussi la question de la démocratie sociale. Les annonces concernant la protection sociale, nos régimes solidaires ont été faites sans négociation, sans discussion et même sans information. Le gouvernement dispose ainsi de ce qui nous appartient : la Sécurité Sociale et l'assurance chômage.

Le patronat a lui-même arbitré ses oppositions internes, entre grands groupes et plus petites entreprises, entre le MEDEF et autres organisations patronales. Ce fut le cas pour le cadeau de 30 milliards et le maintien du Crédit Impôt Compétitivité Emploi. Ce fut aussi le cas pour les allègements de cotisations.

Le beurre et l'argent du beurre pour le patronat ...

1) Le Président avait promis 30 milliards de cadeaux au patronat. Promesse tenue.

Ainsi le Crédit Impôt Compétitivité Emploi est maintenu pour 20 milliards.

Les 10 milliards supplémentaires proviendront de la diminution des cotisations sociales pour les entreprises. La suppression totale des cotisations employeurs à l'URSSAF pour les salaires au niveau du SMIC

dès le 1^{er} janvier prochain et la modification du barème des allègements jusqu'à 1,6 SMIC en sont les mesures phares. Idem pour la baisse des cotisations familles de 1,8 point au 1^{er} janvier 2008 pour les salaires compris entre 1,6 et 3,5 SMIC.

2) A ces 30 milliards il faut ajouter les allègements sur la fiscalité des entreprises.

La Contribution Sociale de Solidarité sur les Sociétés (la C3S) sera supprimée en 3 ans, soit 6 milliards supplémentaires. Sans surprise, l'impôt des Sociétés va fortement diminuer. Son taux sera ramené à 28 % en 2020, des dizaines de petites taxes seront supprimées. Petites taxes, certes, mais pas de petits profits pour les entreprises.

3) Sans oublier les mesures de « simplification pour les entreprises »

« Les 50 premières mesures », proposées par le « Conseil de simplification pour les entreprises » ont été présentées le 24 avril. Elles sont sur le site du Ministère de l'Economie. Rappelons que ce Conseil est coprésidé par un patron : Guillaume Poitrinal. C'est le dernier avatar du « choc de simplification » du Président. Nous en voyons le contenu et le sens.

La simplification de la fiche de paie, le principe de confiance « à priori » en matière fiscale pour les entreprises, la modification du droit de la construction, par exemple, font partie des mesures proposées pour application immédiate ou avant la fin

de l'année 2014 pour la plupart. Elles visent explicitement à « gagner du temps et économiser de l'argent » aux entreprises. L'ensemble du patronat insiste beaucoup sur cette question de simplification.

Potion amère pour les salariés ...

A ces cadeaux directs s'ajoutaient 50 milliards d'économies sur les dépenses publiques et sociales. Le 14 janvier, le Président avait indiqué le chemin : revoir les missions de l'Etat, les mécanismes de redistribution, notre protection sociale, notre organisation territoriale.

Fidèle et zélé, le Premier Ministre a clairement confirmé les chiffres dans sa déclaration de politique générale votée par les députés ;

La déclaration du Premier Ministre elle-même, à la sortie du Conseil des Ministres du 16 avril, n'a fait que détailler, après les derniers arbitrages, ce qui était clairement annoncé.

- Pour réaliser 18 milliards d'économies sur le budget de l'Etat, le gel du point d'indice des fonctionnaires est confirmé pour 3 années supplémentaires. Des suppressions d'emplois sont prévues dans plusieurs Ministères et dans les agences de l'Etat.
- Très clairement, la réforme territoriale est marquée du sceau de l'austérité imposée aux collectivités : réduction de moitié du nombre de Régions, suppression de la clause de compétence générale, suppressions des Conseils départementaux à

horizon 2021 et intercommunalités qui visent explicitement à faire des économies à hauteur de 11 milliards. Le deuxième volet de la loi de décentralisation devrait être soumis au Conseil des Ministres courant mai. Il s'inscrit dans cette logique :

- *L'assurance maladie devra faire 10 milliards d'économies.*
- *Les derniers 11 milliards proviendront de la réforme des retraites, des économies sur l'assurance chômage, du gel des revalorisations des pensions, retraites et autres prestations jusqu'en octobre 2015, d'économies sur le fonctionnement de la Sécurité Sociale.*

Pour rendre un peu moins indigeste le « pacte de stabilité », le gel ne s'appliquera pas aux retraites en dessous de 1200 euros. Entreprise de division qui rend d'autant plus importante la manifestation du 3 juin.

Le MEDEF parlait de « pacte de confiance » mais il est transcrit en « pacte de responsabilité » lors des vœux présidentiels. Il est devenu « pacte de responsabilité et de solidarité » pour le nouveau Premier Ministre. Nous revenons à un « pacte de stabilité » qui s'appelait « Pacte de Stabilité et de Croissance » au niveau européen. Croissance, es-tu là ? Non, il ne reste que l'austérité appelée « stabilité » et le « pacte de stabilité » se résume ainsi à un « pacte d'austérité ». La boucle est bouclée. Toujours des pactes.

Il sera transmis le 7 mai à la Commission Européenne qui fera éventuellement des « recommandations » avant celles formelles par Etats prévues fin juin, début juillet. C'est ce qui est appelé le semestre européen.

Le leurre d'une augmentation du salaire net.

Après avoir coupé la branche maladie de la Sécurité Sociale, fiscalisé une partie des cotisations sociales des entreprises, fragilisé l'ensemble du système, le premier Ministre a porté un coup supplémentaire à notre protection

sociale fondé sur les cotisations sociales assises sur le travail.

La diminution dégressive des cotisations sociales pour les salaires compris entre 1 et 1,3 SMIC peut cependant, dans un premier temps, apparaître bien alléchante pour beaucoup de salariés qui ont des difficultés à boucler la deuxième quinzaine du mois. Le Premier Ministre en joue évidemment.

En réalité :

- *La mesure contribue un peu plus à l'assèchement des caisses de Sécurité Sociale.*
- *Elle diminue les ressources de la Sécurité Sociale et conduit à restreindre les prestations ou à mettre à contribution les ménages par la fiscalité.*

Ainsi, ce sont les principes mêmes de notre protection sociale qui sont progressivement remis en cause.

Un objet juridique non identifié et minoritaire pour « contrepartie ».

Le relevé de conclusions de la Réunion paritaire du 28 janvier signé dans un premier temps par la CFDT, la CFTC et la CGC tient lieu de ce que le patronat ne veut appeler ni « engagement » ni « contrepartie ».

Un relevé de conclusions est inconnu en droit du travail, il n'a aucune valeur et le choix du niveau de la branche vide tout engagement patronal de consistance.

Au surplus, le retrait de la signature de la CGC, le 25 mars, vide totalement ce relevé de conclusions du moindre semblant de crédibilité et de toute éventuelle majorité.

Prolongements ... pour le Patronat.

Dans les heures qui ont suivi la déclaration de politique générale du Premier Ministre, le MEDEF s'est saisi de l'opportunité pour demander à aller beaucoup plus loin dans au moins quatre directions :

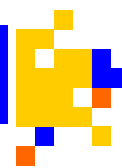
- Il a demandé à aller au-delà de 3,5 Smic pour les exonérations de

cotisations sociales. Il a estimé que le compte pénibilité était une bombe à retardement inapplicable, demandé des ordonnances pour la « simplification » et des garanties de stabilité fiscale. Il reprend les chiffres du très libéral cabinet Coe-Rexecode pour estimer à 113 milliards d'euros la différence des prélèvements obligatoires sur les entreprises entre l'Allemagne et la France...

- Au lendemain de la déclaration d'investissement, le MEDEF tenait une conférence de presse pour rappeler ses revendications en matière **d'assurance maladie.** Il rappelle sa vieille revendication de trois niveaux : un pilier 1 avec un « panier de soins », un pilier 2 avec un socle obligatoire et une large liberté contractuelle et enfin un troisième pilier avec des « sur-complémentaires », en fait de l'auto-assurance privée.
- **La question des seuils** est remise en débat par le patronat. Ce sont les seuils à 10 et à 50 salariés en particulier.
- **Enfin le SMIC** lui-même est remis en cause avec un jeu de rôles où interviennent de pseudo-experts, « économistes » patentés, issus du mouvement politique, du gouvernement et du Patronat. Les petits boulots et l'existence même du SMIC sont évoqués. Quelques heures après le discours de politique générale du nouveau premier Ministre, comme par hasard, Pascal Lamy, l'ancien Directeur Général de l'Organisation Mondiale du Commerce relance la question. La presse évidemment rebondit. Pierre Gattaz reprend la balle au bond en prônant un salaire « transitoire » inférieur au SMIC pour les jeunes et les salariés supposés « éloignés de l'emploi ». Il y revient dans le journal « Les Echos » du 30 avril. Rien n'est neutre. C'est une campagne médiatique orchestrée en attendant un moment propice pour imposer une remise en cause directe du SMIC.

Laurent Indrusiak.

ACTIONS ET PERSPECTIVES



Avril et Mai ont été marqués par un bon nombre de combats que les salariés ont mené avec fierté et courage.

Tout a commencé par les **salarié-es de Gen Bio** qui après 4 jours de grève (avec une participation à quasi 100%) ont obtenu une prime d'intéressement équivalente à un 13ème mois. Même si la revendication était celle de regagner un 13ème mois perdu lors de l'absorption par le géant Gen Bio, pour un premier mouvement initié par la CGT on ne peut que saluer le courage de nos camarades du syndicat.

Puis La grève des **travailleurs de Bouchara Recordati**. Les camarades ont tenu 3 jours de piquet de grève afin de mettre la pression sur la proposition d'augmentation de 0,7 % dans le cadre des NAO. Scandale, mépris quand on sait les montants des profits engrangés par les

Préparation du 3 juin

Organisation des départs collectifs pour la manifestation nationale à Paris.

A l'heure où sont rédigées ces lignes (20 mai 2014) les inscriptions s'intensifient. Sont actuellement annoncés : 90 inscrits sur Montluçon Commentry, 60 inscrits sur Moulins, 30 inscrits sur Vichy et Saint Pourçain / Varennes.

Il nous reste quelques jours pour faire exploser ces chiffres. Les inscriptions sont à transmettre à l'USR Allier et aux différentes UL du département.

actionnaires. La négociation se poursuit à ce jour, des élections sont en cours dans l'entreprise et nous sommes confiants sur les résultats à venir.

Et puis malheureusement, fin du mois, les **salariés de MY TEAM** sont mis sur le fait accompli et voient l'entreprise mise en liquidation judiciaire sans même la possibilité d'envisager une reprise. Depuis ce jour ils se battent sans soutien des Pouvoirs Publics. Les seules nouvelles qu'ils ont de leur ex-patron sont des propositions de reclassement au Brésil, aux Etats Unis ou en Angleterre et cerise sur le gâteau, deux de nos camarades sont convoqués le 19 mai pour des supposées dégradations commises sur le site de l'entreprise. Mais la solidarité de la CGT s'organise et plus 50 militants (es) les ont accompagnés à leur audience au commissariat. (Voir photo de Une).

Rassemblements interprofessionnels

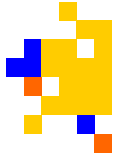
☞ **1^{er} mai** : les traditionnels rassemblements et manifestations unitaires de la fête des travailleurs se sont tenus dans les principales agglomérations du département. 300 participants à Moulins et également à Montluçon, 150 participants à Vichy.

☞ **15 mai** : dans le cadre de la journée d'action unitaire pour la défense des Fonctions Publiques et contre le gel du point d'indice des fonctionnaires, pour l'emploi et l'amélioration des conditions de travail, 250 participants à Moulins, 170 à Vichy et 200 à Montluçon.

Elena Blond



Moulins le 15 mai 2014.



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

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.

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.

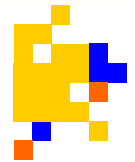
La liste des congés au retour desquels l'entretien est systématiquement proposé doit être étendue aux détachements politiques ou humanitaires.

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.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)



Le Compte Personnel de Formation est un compte ouvert le 1er 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 puis 12 heures par an 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 (1) devront abonder le compte des salariés concernés de 100 heures supplémentaires, 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 FPSPP (2) 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 oeuvre ?

Tout salarié pourra mobiliser les heures qu'il a acquises au titre du CPF :

- ✓ Sans autorisation de l'employeur (3) pour financer :
 - Les formations hors temps de travail ;
 - Les formations sur le temps de travail :
 - ◆ permettant d'acquérir le socle de compétences et de connaissances ;
 - ◆ 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 Travail (1) ;
 - ◆ décidées par accord de branche, d'entreprise ou de groupe ;
 - ◆ 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 an.
- ✓ 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 la CGT, le compte personnel de formation pourrait être un pas vers la sécurité sociale professionnelle, s'il devenait un réel droit individuel d'accès à la formation, attaché à la personne et garanti collectivement.

Il faut pour cela gagner des moyens :

- ✓ 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, quelque 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.

et des droits :

- ✓ 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.

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

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 oeuvre ?

Le conseil en évolution professionnel est mis en oeuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation par :

- Pôle Emploi.
- L'APEC (Association pour l'emploi des cadres).
- Les OPACIF (Organismes paritaires en charge de la gestion du Congé Individuel de Formation).
- Les missions locales.
- CAP Emploi.

Les opérateurs régionaux désignés par la Région, après concertation au sein du Bureau du Comité Régional de l'Emploi, de l'Orientation et de la Formation Professionnelle mentionné. Le cahier des charges national de la prestation et les conditions de mise en oeuvre 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



Mutuelle Familiale Centre-Auvergne



NOUVEL ACCORD NATIONAL

SUR LA PROTECTION SOCIALE DE VOS SALARIÉS

PRENEZ L'INITIATIVE !

AVEC LA MFCA

MONTLUÇON

73 avenue de la République
Tél. 04 70 05 89 15

MOULINS

87, rue d'Allier
Tél. 04 70 46 22 57

CLERMONT-FERRAND

16, rue Saint Genès
Tél. 04 73 16 13 12

VICHY (Siège social)
30 bd Gambetta
03207 VICHY CEDEX
Tél. 04 70 31 41 18
www.mutuelle-familiale-vichy.fr

Groupe
Entis
Mutuelles