

« La liberté de choisir son avenir professionnel » ? Vraiment ?

« La liberté de choisir son avenir professionnel »

Tel est l'intitulé du projet de loi réformant la formation professionnelle. Titre trompeur car en fait c'est l'entreprise qui est au cœur du dispositif ! La formation professionnelle et ses actions doivent répondre à une employabilité immédiate et donc répondre aux besoins de l'entreprise. Des formations courtes axées essentiellement sur des compétences professionnelles sont privilégiées. Le congé individuel de formation (CIF) disparaît au profit de formations monnayables par le compte personnel de formation.

Pour cela, sont réformés :

- Le marché de la formation
- Le système de certification professionnelle
- La gouvernance et les organismes paritaires

Avec en suspens la question cruciale : quelle est la définition de l'action de formation ?

Les salariés des CMA et des organismes gestionnaires privés de CFA sont inquiets !

Pour les CMA, aucune garantie à long terme sur la pérennité des chambres consulaires :

- de nombreux services se feront en ligne par les usagers
- les Centres de formation d'apprentis gérés par les CMA vont ils migrer vers des structures associatives
- les CMA ne vont-elles pas être amputées petit à petit de leurs compétences pour disparaître dans quelques années ?

—

Actuellement, les organismes gestionnaires de CFA sont essentiellement des associations, des fondations, des chambres consulaires (CMA et CCI), des chambres d'agriculture.

Ils forment des apprentis mais proposent aussi des actions de formation en contrat de professionnalisation, en formation continue. Sont préparés des diplômes, des titres professionnels.

La réforme de la formation professionnelle dont l'apprentissage va bouleverser l'organisation, les financements, les repères.

Les CFA seront rémunérés au contrat dont le coût est fixé par la branche professionnelle. L'apprenti doit pouvoir intégrer un CFA à tout moment de l'année et la durée de son contrat

être adapté à ses besoins. L'évaluation en CCF est de mise et les modalités de délivrance des diplômes et titres professionnels seront revus.

La région n'organise plus l'apprentissage sur son territoire mais financera uniquement les investissements.

A partir de **janvier 2019**, tout CFA existant doit être certifié pour poursuivre les formations en apprentissage.

A partir de janvier 2020, tout nouveau CFA sera déclaré organisme de formation et obtenir une certification pour ouvrir des formations pour les apprentis.

Quel sera le statut des CFA créés antérieurement ? Quelle qualification sera attribuée aux organismes qui les gèrent ? Deviendront-ils eux aussi organismes de formation ? Les personnels seront-ils gérés conformément à la convention collective nationale des organismes de formation ?

En 2014, le SNCA-CGT s'est battu pour que les salariés des organismes gestionnaires de CFA ne soient pas intégrés dans le champ d'application de cette convention car le métier de formateur n'est pas reconnu et valorisé. Les accords d'entreprise reconnaissant et valorisant le métier de formateur résisteront ils face à la concurrence et aux pressions financières ?

Cette réforme va impacter de plein fouet le panorama de la formation. Des organismes vont disparaître, d'autres se créer. Des branches professionnelles peuvent fusionner.

Toute réforme, qu'elle passe démocratiquement par le débat parlementaire ou brutalement par le jeu des ordonnances, est UN CADRE. Dans le cadre du périmètre de la loi. Il y a encore des marges de manœuvres, des amendements sont toujours possibles, avant la publication des décrets d'applications. Le

rapport de force est donc fondamental. Le travail des organisations syndicales, la mobilisation des travailleurs, des salariés, des agents de l'état, est donc essentielle avant, mais aussi après le vote de lois.

Le SNCA-CGT est vigilant et suit avec attention l'évolution de la réforme. Les Délégués syndicaux et les représentants du personnel doivent être prêts pour négocier car cette réforme va impacter profondément les conditions de travail des personnels de notre champ.

LE PROJET DE LOI PACTE : DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le projet de loi Plan d'Action pour la Croissance et la Transmission des Entreprises porte des propositions autour de 6 thématiques favorisant la mise en concurrence des travailleurs dans l'entreprise. Voir en pièce jointe la présentation du projet de loi.

Un chapitre est consacré aux privatisations de l'Aéroports de Paris (ADP), d'Engie ou encore La Française des Jeux. Dégradation des conditions de travail, baisse des effectifs et autres conséquences néfastes sont programmés.

CAC 40 : de records en records pour les dividendes versés aux actionnaires

Source rapport Oxfam, article de *l'Humanité* du 14 mai 2018 : « Les actionnaires du CAC 40 réalisent le casse du siècle ».

Ce projet vient aussi compléter, sur le versant de l'entreprise, la loi travail et les ordonnances.

Il pose également **les premiers jalons pour la démolition annoncée de nos systèmes de retraite** car il vise à développer des produits financiers d'épargne retraite en incitant les entreprises à proposer aux salarié-e-s ces produits d'épargne salariale moyennant une baisse de leurs contributions patronales.

Depuis plusieurs jours, les médias se sont emparés de ce sujet à leur façon, avec un manque d'objectivité pour nombre d'entre eux, se limitant à répandre les propos de la majorité gouvernementale, préparant ainsi les consciences au changement régressif.

Nous devons porter à la connaissance du plus grand nombre les propositions de la CGT pour améliorer la démocratie dans l'entreprise et la représentation des salarié-e-s.

Pour ce faire, il faut s'informer sur le contenu du projet et ses conséquences, de connaître le projet alternatif de la CGT.

Afin de connaître mieux ce projet et le combattre, en débattre dans les entreprises, voici quelques éléments d'information :

[Le projet alternatif de la CGT \(Livret CGT\)](#)

[4 pages sur la suppression du Forfait Social](#)

[Fiche sur les dividendes record versés aux actionnaires](#)

La déclaration CGT à la Commission Nationale de la
Négociation Collective

Ce projet a été présenté au conseil des ministres le 18 juin et devrait être débattu au parlement en septembre prochain selon le calendrier gouvernemental.

**La négociation au cœur de
l'entreprise ?**

**La négociation au cœur de
l'entreprise ?**

La négociation au coeur de l'entreprise,

fer de lance des réformes El Khomri et Macron, que l'on peut traduire par : tout doit s'adapter aux besoins de l'entreprise !

La hiérarchie des normes est remise en cause et la portée des conventions collectives nationales (CCN) fortement réduite. Ainsi, le code du travail prévoit ce qui reste du domaine de la convention et ce qui est du domaine de l'accord d'entreprise :

- 13 domaines définis à l'article L 2253-1 du code du travail restent réservés à la branche par exemple les salaires minima, les classifications, certaines mesures liées au CDD et au travail temporaire, le recours au CDI de chantier...
- 4 domaines, définis à l'article L 2253-2 du code du travail, qui ne peuvent être moins favorables dans un accord d'entreprise à condition que la convention le stipule expressément
- En dehors de 17 mesures réservées à la convention, l'article L 2253-3 permet de tout négocier dans l'entreprise même dans un sens moins favorable que les dispositions de la CCN existante

Cela va plus loin ! Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou développer l'emploi, l'article L 2254-2 permet qu'un accord d'entreprise :

- Aménage la durée du travail, ses modalités d'organisation et sa répartition
- Aménage la rémunération
- Détermine les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise

Cet accord se substitue de plein droit aux clauses contraires ou incompatibles du contrat de travail. En cas de refus par le salarié de la modification de son contrat de travail, son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

Négocier au niveau de l'entreprise devient donc la norme !

Les salariés ne peuvent plus s'appuyer sur les garanties collectives de leur branche pour leurs conditions de travail.

Les organismes privés gestionnaires de CFA n'étant pas, pour la plupart, rattachés à une convention collective nationale, les conditions de travail étaient organisées par un accord d'entreprise souvent calqué sur une convention existante ou sur le statut des enseignants de lycée professionnel. Depuis l'entrée en vigueur de ces dispositions, de nombreux accords ont été dénoncés avec pour conséquences, entre autres, une augmentation du temps de travail (plus de semaines travaillées) et une remise en cause du coefficient appliqué sur le face à face.

Négocier n'est pas enregistrer, avaliser l'accord proposé !

Négocier renvoie au rapport de force !

Or, force est de constater que là aussi le législateur a changé la donne ! En parallèle du discours ambiant pour discréditer l'action syndicale, les ordonnances de septembre

2017 réforme les institutions représentatives du personnel en créant le CSE, comité économique et social. Cela se traduit par la fusion des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT avec moins de représentants et moins de crédit d'heures !

Là aussi, la mise en place de cette institution est négociée par un accord d'entreprise.

La désignation du DS (délégué syndical) est modifiée. Pour nommer un DS, il faut que l'effectif de 50 salariés ait été atteint pendant 12 mois consécutifs et non plus 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 dernières années. La condition pour le salarié désigné DS d'avoir été candidat aux élections et avoir obtenu au moins 10% des suffrages est maintenue mais assouplie. En effet, un candidat n'ayant pas atteint le seuil des 10%, un simple adhérent du syndicat ou encore un de ses anciens élus ayant atteint la limite de durée du mandat (3 mandats maximum continus) peut être désigné si :

- Aucun candidat dans l'entreprise ne remplit les conditions
- Tous les élus remplissant les conditions légales renoncent par écrit à leur droit d'être désigné

Qui négocie et comment ?

Effectif	Qui ?		Comment ?
	Entreprise avec DS	Entreprise sans DS	

Quelque soit l'effectif	Négociation avec les DS		Principe majoritaire, à défaut règle des 30% plus referendum
Entre 1 et 20 salariés sans CSE		Directement les salariés	Referendum à la majorité des 2/3
Entre 11 et 49 salariés		Salariés mandatés	Referendum majoritaire
		Membres du CSE mandatés ou non	Signature des membres du CSE représentant la majorité des suffrages
Voir l'article Plus de 50 salariés		Membres du CSE mandatés	Referendum majoritaire
		Membres du CSE	Signature des membres du CSE représentant la majorité des suffrages
		Salariés mandatés	Referendum majoritaire

Plus que jamais, il est important d'être bien représenté sans son entreprise !

De la négociation au sein de l'entreprise dépend nos conditions de travail, de salaire.

Ne laissons pas à des personnes isolées la faculté de négocier des accords d'entreprise !

Le SNCA-CGT se bat pour de véritables accords au plus prêts

des intérêts des salariés.

Votez SNCA-CGT !

Syndiquez-vous !

Soyez Délégué Syndical

**DÉFENDONS LA MÉDECINE DU
TRAVAIL !**

UN COMMUNIQUÉ DE LA FERC

Le Dr Karine Djemil est poursuivie par le Conseil national de l'ordre des médecins pour avoir fait son travail dans les règles de l'art concernant le rôle, les missions de la médecine du travail, dans les règles du droit concernant les

obligations des employeur·es, celles de la santé, de la sécurité et de la dignité de travailleur·es.

La FERC CGT appelle à participer au rassemblement devant le Conseil national de l'ordre des médecins, 4 rue Léon Jost Paris 17e, le 11 avril à 9h15, pour soutenir le Dr Djemil.

Pour mémoire, elle a attesté d'atteintes à la santé par le travail, a remis à deux salariées une copie d'études de poste participant de leur dossier médical. Circonstances aggravantes pour tout employeur·e, l'étude de poste attestait également de situations de harcèlement sexuel.

Cette chasse répétée contre des médecins du travail menée par l'ordre des médecins, en dédoublement des attaques engagées par le patronat, s'inscrit dans une profonde dégradation des organisations et conditions de travail, dans des violations répétées des droits humains fondamentaux en milieu professionnel. C'est de cela qu'il est question et de rien d'autre.

Le Conseil national de l'ordre des médecins, instance d'exception corporatiste et réactionnaire, ne peut perdurer dans ce rôle et encore moins faire fi des situations de harcèlement sexuel attestées par ce médecin du travail.

En persistant dans cette démarche, il prend délibérément le risque de se montrer complice de délits de harcèlement sexuel au travail.

Soutenir le Dr Karine Djemil, c'est faire entendre la voix des travailleur·euses, leurs exigences quant à l'exercice de leurs travaux au quotidien, avec une médecine du travail développée, consolidée dans son rôle de prévention, hors

d'atteinte d'un patronat qui la rêve instrumentalisée, muselée, sélective.

[COMMUNIQUÉ](#)

**APPRENTISSAGE : LES PATRONS
VEULENT ENCORE PLUS DE
SOUPLESSE !**

**APPRENTISSAGE : LE PATRON DE
LA CPME PARLE AU NOM DE TOUS
– ET DE QUEL DROIT ?**

Une nouvelle fois, un patron estime avoir tout compris du monde du travail;

Pour lui c'est trop dur, c'est trop cher, c'est trop de contraintes ...

François Asselin, président de la CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises), parle de l'apprentissage comme d'un fiasco, comme si rien ne fonctionnait du tout, il ajoute qu'il y a trop de contraintes liées à la sécurité. L'apprentissage fonctionnerait moins bien en France que dans d'autres pays. Bien sur cette vision de l'apprentissage est celle des ultra libéraux.

Les politiques menées par les différents gouvernements depuis plus de 30 ans ont tout misé sur la flexibilité et la souplesse pour les entreprises en stigmatisant le salarié et le code du travail.

Cette perception par les patrons de contraintes vécues comme des freins à l'embauche des apprentis ne résiste pas à l'analyse.

Pour preuve on se souvient du tweet du ministre macron à l'adresse du MEDEF :

« Je compte sur vous pour engager plus d'apprentis. C'est désormais gratuit quand ils sont mineurs » @EmmanuelMacron #uemedef15

Depuis 30 ans les recettes ultra libérales font la démonstration de leur inefficacité mais cela ne tempère en rien les ardeurs des adeptes de la dérèglementation. le code du travail en fait aujourd'hui les frais.

Les apprentis sont les prochains sacrifiés, ils sont paraît-il trop protégés.

Nous pensons nous que les apprentis ne sont pas assez protégés.

Dans cet article, Monsieur François ASSELIN préconise qu'il

faut remettre l'entreprise au cœur de l'apprentissage. Elle y est pourtant de fait, c'est même ce qui différencie la voie de l'apprentissage et de l'alternance avec la voie de l'enseignement classique.

C'est avant tout au jeune que l'on s'adresse quand on parle d'apprentissage, c'est lui qui va aux côtés d'un maître d'apprentissage s'investir dans une formation pratique et qualifiante.

Il n'y a pas une seule sorte d'apprentissage, les voies de l'apprentissage sont multiples, parce qu'il n'y a pas un profil de jeunes mais autant de profils que de jeunes, parce qu'il n'y a pas un profil d'employeurs, mais autant que d'employeurs, parce que beaucoup de maîtres d'apprentissages aimeraient que les apprentis partagent leurs valeurs, et ce n'est simplement pas possible, parce que nous sommes tous différents, qu'il faut que chacun puisse avancer vers l'autre.

Le discours défaitiste, visant à encore plus de souplesse pour les entreprises renvoie à une rengaine que l'on connaît bien, c'est celle-là même qui nous a été servie pour justifier les licenciements abusifs comme étant la source des futurs embauches par les entreprises.

Monsieur ASSELIN, ne vous permettez pas de parler au nom des entreprises, nous ne partageons certainement pas vos idées rétrogrades et défaitistes.

Voilà encore un combat que nous devons mener face au libéralisme du gouvernement actuel , soutenu par les représentants du patronat petit ou grand.

Ils oublient une fois de plus que l'on parle de l'avenir de notre société, du devenir de jeunes hommes et femmes qu'il ne faut pas sacrifier sur l'autel de la rentabilité des entreprises.

Réforme du code du travail : 10 mesures phares

Réforme du code du travail : 10 mesures phares

1. Des indemnités prud'hommes encadrées

Les indemnités versées par l'employeur condamné pour [licenciement sans cause réelle et sérieuse](#) aux prud'hommes sont encadrées dans un barème, comprenant un plancher et un plafond. Un plancher plus bas est prévu pour les TPE (moins de 11 salariés).

LA GRILLE >> [Indemnités aux prud'hommes: le barème prévu par les ordonnances](#)

Le juge pourra tenir compte des indemnités légales ou conventionnelles dans la fixation des dommages et intérêts.

LE PIÈGE >> [Avec la réforme, le salarié pourra gagner aux prud'hommes et repartir sans argent](#)

Il pourra par ailleurs sortir du barème en cas de violation d'une liberté fondamentale ([harcèlement moral](#) ou sexuel,

licenciement discriminatoire...).

En contre-partie de ces nouvelles règles moins avantageuses pour le salarié, les indemnités légales de licenciement sont augmentées de 25%, soit un quart de mois de salaire par année d'ancienneté, au lieu d'un cinquième de mois. La hausse ne vaut que pour les dix premières années d'ancienneté.

LA POLÉMIQUE >> [Indemnités légales de licenciement: la fausse promesse du gouvernement](#)

C'est pour quand ? Le barème obligatoire s'applique dès aujourd'hui et concerne les affaires notifiées dès à présent.

.

2. Un formulaire-type pour licencier est créé

L'employeur pourra utiliser un formulaire-type en lieu et place de la classique lettre de licenciement. Il sera autorisé à apporter des précisions sur les motivations de sa décision dans un second courrier.

LE PROCESSUS >> [Licenciement: moins de stress pour l'employeur, il aura "droit à l'erreur"](#)

Le salarié n'aura plus qu'un an pour [saisir les prud'hommes](#), s'il souhaite contester son licenciement.

C'est pour quand ? L'application du formulaire-type est soumise à la publication d'un décret, qui devrait être publié avant la fin de l'année.

3. Les difficultés économiques appréciées au niveau national

Le périmètre d'appréciation des difficultés économiques des multinationales sera désormais hexagonal. Une entreprise dont la filiale française est déficitaire, mais qui fait du profit dans une autre contrée, verra sa décision de lancer un plan

social légitimée. Cette perspective a conduit les salariés de Whirlpool à [contester leur licenciement aux prud'hommes](#) mi-septembre, avant même d'avoir reçu leur lettre de licenciement.

C'est pour quand ? Cette mesure est en place depuis le 25 septembre.

4. Les ruptures conventionnelles collectives instaurées

La rupture conventionnelle collective est créée. Il s'agit d'un [plan de départ volontaires \(PDV\)](#), dont les contours (conditions à remplir pour en bénéficier, critères de départage entre les candidats au départ, mesures d'accompagnement ...) sont négociées par accord collectif. Celui-ci doit être homologué par la Direccte (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi).

Il permet à l'employeur d'alléger ou de renouveler ses équipes, sans beaucoup de contraintes.

C'est pour quand ? Les ruptures conventionnelles collectives s'appliquent dès à présent.

5. La primauté de l'accord d'entreprise consacrée

Les ordonnances définissent trois blocs de négociation collective. Le premier concerne les thèmes que les branches conservent dans leur escarcelle. On y trouve notamment les salaires minima, les classifications, la [mutuelle/prévoyance](#), l'[égalité hommes-femmes](#), la [période d'essai](#). Ainsi que les conditions de renouvellement des CDD et leur durée globale, et les conditions de recours au [contrat de chantier](#) dans leur secteur (lire plus loin). Cela ne veut pas dire qu'il ne peut y avoir d'accord d'entreprise sur le sujet. Mais, pour pouvoir

s'appliquer, il faut qu'il offre des garanties "au moins équivalentes" (terme peu clair aux yeux des juristes, qui redoutent déjà des contentieux).

Deuxième bloc, celui qui concerne les sujets qui reviennent à l'entreprise sauf si les branches décident expressément de garder la main dessus. C'est le cas de la prévention de la [pénibilité](#), de l'emploi des travailleurs handicapés, des primes pour travaux dangereux ou insalubres. Si la branche verrouille ces sujets, un accord d'entreprise ne peut se déployer que s'il prévoit des "garanties au moins équivalentes".

Pour "tout le reste" (primes d'ancienneté, 13e mois, droits familiaux de type "[jours enfants malade](#)", "jours supplémentaire post-congé maternité légal", etc), l'accord d'entreprise a la priorité, quand bien même il offrirait moins de garanties que l'accord de branche.

LE MÉCANISME >> [Code du travail: pourquoi votre rémunération pourrait baisser](#)

C'est pour quand ? Cette nouvelle articulation est en vigueur depuis lundi le 25 septembre.

6. La signature d'accords sans syndicat permise

Les ordonnances avancent au 1er mai 2018 le moment à partir duquel tout accord d'entreprise, pour être valide, devra avoir été signé par des syndicats représentant au moins 50% des suffrages aux dernières élections professionnelles.

À côté de cette exigence de majorité censée accroître la légitimité des accords conclus, le gouvernement met fin au monopole syndical pour signer des accords, notamment dans les PME. En l'absence de délégué syndical, les entreprises de moins de 50 salariés pourront négocier un accord directement avec un élu non mandaté. Dans les TPE de moins de 11 salariés,

et même dans les entreprises jusqu'à vingt salariés si elles n'ont aucun élu, l'employeur pourra soumettre son projet à référendum.

C'est pour quand ? Cette nouvelle organisation est soumise à la publication de décrets.

7. Le CDI de chantier étendu

Dans les branches qui décideront de le mettre en place, le CDI de chantier permettra aux entreprises d'engager des salariés pour le temps d'un projet. Il s'agira d'un CDI au sens où la date du terme du contrat ne sera pas connue au moment de la signature du contrat. Mais il sera précaire dans le sens où il aura vocation à se terminer une fois la mission terminée. Il ne donnera pas lieu pour autant à la perception de la prime de précarité, comme dans un CDD classique.

C'est pour quand ? La mesure est désormais possible s'il y a un accord de branche.

8. L'accord de compétitivité simplifié

Un accord collectif modifiant la rémunération mensuelle, l'organisation, les horaires de travail ou le lieu de travail du salarié pourra désormais être conclu sans que l'impératif du maintien ou du développement de l'emploi soit en jeu: il suffira, disent les ordonnances, que l'accord réponde "aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise". Une définition qui ouvre tous les champs des possibles. Ces accords, tous comme leurs prédécesseurs ([AME \(accords de maintien dans l'emploi\)](#), [APDE \(accords de préservation et de développement de l'emploi\)](#), accords dits "loi Aubry"...) s'imposeront sur le contrat de travail.

Le licenciement du salarié refusant de se le voir appliquer répondra à un régime spécifique : il sera présumé pour cause réelle et sérieuse.

C'est pour quand ? La mesure est en vigueur.

9. La fusion des IRP imposée

Les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT) sont regroupés en une seule instance de représentation : le **comité social et économique** (CSE). Les moyens alloués à ce CSE doivent être fixés par décret.

Par accord d'entreprise, les délégués syndicaux pourront rejoindre le CSE et l'instance, aux capacités de négociation, prendra alors le nom de conseil d'entreprise.

C'est pour quand ? Ceux qui n'ont pas signé d'accord pré-électoral doivent passer au CSE dès aujourd'hui. Les autres ont jusqu'à 2019 pour le mettre en place. Des décrets précisant les moyens alloués aux élus doivent être publiés avant la fin 2017.

10. Le télétravail encouragé

Le télétravail pourra être pratiqué de façon ponctuelle, sans qu'un [avenant au contrat de travail](#) soit nécessaire et sans qu'il y ait besoin de fixer un jour spécifique dans la semaine. Dans les plages horaires du télétravail, l'accident survenant sera présumé être un accident du travail.

Par ailleurs, un employeur refusant le télétravail à un salarié devra pouvoir le justifier par des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise.

C'est pour quand? Tout de suite.

L'article intégral de l'express entreprise [ici](#)