

Mobilisation sociale contre la monarchie libérale !

La nomination récente d'un gouvernement pour le moins hétéroclite, avec un premier ministre de droite associé à des « politicards » sur le retour annonce malheureusement la poursuite des politiques libérales et antisociales conduites par les gouvernements successifs de ces 30 dernières années.

En choisissant de nommer ce gouvernement, Macron assume ouvertement de devenir l'homme de la synthèse des partis de droite et ceux qui osent se dire de « gauche », les mêmes qui ont menés toutes les politiques de chômage, d'exclusion et de détresse sociale.

Pourtant, l'élection de ce nouveau président de la République, élu par défaut avec un niveau d'abstention et de votes blancs record, fragilise ce nouveau monarque et va rendre difficile la mise en œuvre de son programme. C'est donc par la force et un certain empressement que le chef de l'État va tenter d'imposer ses premières réformes impatientement attendues par ceux qui ont soutenu sa candidature et payé sa campagne.

Sa première action symbolique, qui consiste à prôner une nouvelle « éthique » de la vie politique assorti d'un code de bonne conduite des représentants de l'État, se heurte déjà à la première « affaire » de ce quinquennat. En effet, le ministre Ferrand, de par son attitude « fillionesque », va très vite discréditer cette action et faire douter de la réelle volonté des partis dits « traditionnels » de moraliser réellement l'exercice du pouvoir. Mais sa véritable urgence est ailleurs. Car, sous l'impulsion et les directives du MEDEF, c'est surtout la destruction du Code du Travail et la préparation de l'étatisation des protections sociales qu'il veut imposer à coup d'ordonnances et de mesures d'exception.

La destruction du droit du travail

Pour mener à bien ces réformes libérales de destruction du droit du travail dans les délais les plus brefs, le nouveau locataire de l'Élysée et son premier ministre s'assurent du soutien direct du patronat en désignant Muriel Penicaud (Danone, Dassault Systèmes, Orange, SNCF...), patronne de l'agence publique Business France, comme ministre du Travail. Gageons que la ministre et son directeur de cabinet, Antoine Foucher, ancien directeur général adjoint du MEDEF en charge du social, sauront terminer l'œuvre du gouvernement précédent sur le droit du travail.

Rien d'étonnant donc que celui qui veut incarner la synthèse de Sarkozy et Hollande s'attache à terminer l'œuvre destructrice contre le droit du travail et notre système de protection sociale, d'indemnisation des privés d'emplois et de retraite solidaire. La décision de recourir aux ordonnances démontrent d'ailleurs cette volonté affichée de court-circuiter les débats parlementaires et les négociations sociales aux seules fins d'accélérer la continuation de la politique libérale d'austérité



et de déréglementation conforme aux dernières injonctions européennes et du Président Jean-Claude Juncker.

Partout en Europe et depuis des décennies cette stratégie alimente pourtant le chômage de masse, la pauvreté, la montée de l'extrême-droite tout en remplissant indécemment les caisses des actionnaires des grands groupes industriels et financiers. Les combats menés par les syndicats FILPAC et plus largement de la CGT contre ces régressions sociales et sociétales ont rassemblé largement les travailleurs et ont recueilli une très large adhésion populaire.

Le rassemblement nécessaire de tous les salariés

Mais le rapport de force exigé pour inverser la donne reste très élevé et ne peut faire l'impasse de débats, d'assemblées générales dans tous les lieux de travail et avec le plus grand nombre pour définir les moyens d'actions à mettre en œuvre. Plus que jamais la période est à la construction du rassemblement de tous les salariés, privés d'emplois, retraités pour imposer d'autres choix de société, que ceux promis par cet exécutif libéral. Dès maintenant, dans toutes les entreprises où nous sommes implantés et au-delà, menons campagne pour un code du travail qui protège, pour une sécurité sociale pour tous, pour une garantie concrète contre le chômage, pour une autre répartition des richesses à partir des revendications exprimées par les salarié-e-s.

Seule notre détermination et notre engagement à convaincre et à rassembler le plus grand nombre dans l'action et l'unité permettront de mener et de gagner les batailles décisives qui s'annoncent. À l'image des salariés routiers qui transportent les produits dangereux et qui bloquent aujourd'hui les terminaux pétroliers, des salarié-e-s de Tati, de nos camarades de la cartonnerie de Lamirande et des centaines de luttes qui se mènent depuis le début de l'année dans notre pays, ouvrons en grand les portes de la mobilisation sociale !

Engageons-nous dans la première semaine d'actions et de luttes décidées par les organisations de la CGT, du 19 au 23 juin prochain contre la casse du code du travail et pour une autre politique sociale ! •

COMPTE-RENDU DE LA RENCONTRE DU 29 MAI 2017 ENTRE LE PREMIER MINISTRE, LA MINISTRE DU TRAVAIL ET LA CGT

Pour le gouvernement : Pierre André Imbert (conseiller social du Président de la République) ; Édouard Philippe (Premier Ministre) ; Thomas Fatome (directeur adjoint du cabinet du Premier Ministre) ; Franck Morel (conseiller social du Premier Ministre) ; Muriel Pénicaud ministre du travail ; Antoine Foucher (directeur du cabinet de la Ministre du Travail) ; Yves Struillou (Directeur Général du Travail)

Pour la CGT : Philippe Martinez – secrétaire général ; Catherine Perret, Fabrice Angei, Mohammed Oussedik – Direction confédérale.

La discussion s'est articulée autour des questionnements et des propositions de la CGT.

1. Quant à la méthode de pilotage de la réforme du code du travail

La CGT a rappelé que la loi travail n'avait pas été véritablement pilotée par le ministère du travail, dont c'est pourtant le champ de compétence direct. Elle pose la question de ce qu'il en est, s'agissant des annonces du président de la République, en matière de réforme du code du travail et de la méthode qu'il en découlera.

Le Premier ministre a répondu que cela relevait bien de la ministre du Travail. La réforme se déroulera en quatre temps : un premier cycle d'échange direct entre le secrétaire général de chacune des organisations syndicales représentatives et le président de la République (rencontre du 23 mai 2017 ; cf. compte-rendu). Un second temps de bilatérales avec le Premier ministre et la ministre du Travail (rencontre de ce jour) ; une rencontre avec la ministre du Travail pour aborder dans le détail les dispositions de la réforme et au final la production d'une feuille de route est prévue pour le mardi 6 juin.

La discussion avec les organisations syndicales précèdera la discussion parlementaire.

Le Premier ministre rappelle qu'il est dépositaire des engagements du président de la République. À savoir : une détermination forte, un sentiment d'urgence, une ouverture complète à la discussion avec les organisations syndicales. Il précise sa volonté que toutes soient mises sur le même plan, à égalité et équité de traitement.

2. Nécessité d'un bilan sur les conséquences de la loi Rebsamen (sur la conception du dialogue social)

La CGT a rappelé que si le dialogue social a été le maître mot du précédent quinquennat, dans les faits, la négociation collective n'a pas été au rendez-vous. En atteste, entre autres, la négociation interprofessionnelle qui s'est traduite par un échec ouvrant la voie à la loi Rebsamen. La CGT a mis des

La CGT a rappelé que si le dialogue social a été le maître mot du précédent quinquennat, dans les faits, la négociation collective n'a pas été au rendez-vous.

propositions sur la table pour garantir de l'ANI, à l'entreprise la loyauté de la négociation. Une négociation avec les organisations patronales s'est ouverte et a été stoppée en cours de route. Assurer la loyauté des négociations est à la fois un préalable à toute réforme du droit du travail et un dossier à ouvrir en urgence. Pas de réponse du Premier ministre.

3. Nécessité d'un bilan sur les conséquences de la loi travail

L'ensemble des textes d'application sont sortis concernant la loi travail avec des traductions évidemment concrètes dans les entreprises (à l'exemple de ce qu'il s'est passé à RTE). La CGT demande que, sur ces bases, une évaluation soit faite quant aux effets et aux conséquences pour les salariés.

Pas de réponse du Premier ministre si ce n'est de préciser qu'il ne s'agit pas, en l'occurrence, de toucher au contrat de travail. « Seulement » trois thématiques sont à l'ordre du jour : indemnisation des licenciements jugés abusifs, référendum d'entreprise, instance unique de représentation du personnel (NB : devraient faire l'objet des ordonnances).

4. Demande d'un agenda précis permettant à la fois l'évaluation des précédentes réformes et une véritable négociation

Le Premier ministre fait état de trois grands chantiers à ouvrir dont les temporalités pour chacun des trois blocs différents. En premier, approfondir la loi travail, le second dossier relatif à l'assurance chômage et, à plus long terme, la réforme des retraites.

À ce stade le Premier ministre n'a pas communiqué un calendrier précis même si les discussions devraient aller au-delà de la fin août.

5. La décentralisation de la négociation à l'entreprise et le dumping social

La CGT rappelle que le code du travail doit rester le socle commun aux salariés et que la future loi ne doit en aucun cas autoriser et/ou favoriser une quelconque forme de dumping social.

Cela pose également la question de l'articulation entre la restructuration des branches engagées au sein de la CNNC et la poursuite de la réforme du code du travail. Ne serait-il pas préférable de terminer le chantier de la restructuration des branches afin d'avoir une stabilité préalable à une réflexion sur l'articulation de la norme (accord d'entreprise/ordre public conventionnel/ordre public légal) ?

La ministre du Travail répond, à l'inverse, que la clarté dans l'articulation des normes permettrait d'avancer concernant la restructuration des branches.

Elle précise que la question de la décentralisation de la négociation collective doit permettre de clarifier précisément ce que l'on négocie à chacun des niveaux. Elle attend des propositions des syndicats. Il convient ainsi de déterminer pour chacun des domaines ce qui doit relever de l'accord d'entreprise, ce qui doit relever de la branche concernant le supplétif ou l'encadrement avec une réponse différenciée

COMPTE-RENDU DE LA RENCONTRE DU 29 MAI 2017 ENTRE LE PREMIER MINISTRE, LA MINISTRE DU TRAVAIL ET LA CGT

selon les domaines. Le socle commun serait redéfini mais non modifié.

6. la CGT réaffirme sa volonté de réformer le code du travail

La CGT n'est pas pour un statu-quo. Elle propose de simplifier le code du travail en supprimant toutes les dérogations introduites de par la volonté du MEDEF. La nouvelle proposition du code du travail produite par le groupe de recherche d'universitaires en droit du travail (GR-PACT) illustre qu'il est possible de simplifier le code du travail tout en renforçant les droits et garanties des salariés.

Pour la ministre du Travail, il s'agit pour le gouvernement de concilier liberté pour les entreprises et sécurisation des salariés.

7. Renforcer les missions et la représentativité des instances représentatives du personnel

La CGT a rappelé ses griefs concernant l'instauration d'une instance unique de représentation des personnels qui conduit à une professionnalisation du syndicalisme et à amoindrir le rôle primordial du CHSCT qui ne peut se convertir en une simple commission. La CGT a rappelé le rôle central du CHSCT à l'heure où dans certains secteurs comme le BTP, c'est encore un salarié par jour qui meurt.

Il est indispensable de renforcer les missions et les structures de représentation du personnel et de conserver leurs spécificités. Ainsi, la généralisation de comités inter-entreprises permettrait de donner plus de lisibilité pour les relations donneuses d'ordre/sous-traitant aussi bien pour les salariés que pour les petites entreprises.

Le Premier ministre et la ministre du Travail se défendent de vouloir baisser la garde sur la santé et la sécurité des travailleurs avec la mise en place d'une instance unique. L'objectif est de maintenir les missions en associant les salariés à la définition des risques tout en permettant de fluidifier les relations sociales.

La CGT a avancé la nécessité, afin d'assurer la représentation des salariés dans les entreprises qui en sont dépourvues, d'ouvrir la possibilité de mandatement aux seules organisations syndicales représentatives de la branche. Cela ouvre également le débat sur le droit d'expression des salariés et le pouvoir d'intervention des représentants du personnel.

8. Demande d'une étude sur le travail

La CGT demande l'ouverture d'une négociation sociale sur la question du travail prenant en compte la notion de mal travail, de ses conséquences sur les travailleuses et travailleurs et sur l'efficacité des entreprises et services.
Pas de réponse du Premier ministre et de la ministre du Travail.

9. Rappel de notre opposition totale au plafonnement des indemnités prud'homales

La CGT réaffirme son opposition à la mise en place d'un barème d'indemnisation prud'homal pour licenciement abusif qui constitue une porte ouverte à la précarisation du salariat. La ministre du Travail considère que cela permettrait de dynamiser l'emploi en donnant plus de visibilité aux PME sur le niveau des indemnités prud'homales.

La CGT a également posé la question du devenir du CPA en précisant que nous portons un projet beaucoup plus ambitieux

La CGT a rappelé ses griefs concernant l'instauration d'une instance unique de représentation des personnels qui conduit à une professionnalisation du syndicalisme...

de sécurité sociale professionnelle.

La ministre du Travail affirme vouloir poursuivre en donnant des droits réels aux salariés notamment d'accompagnement. Pas un mot sur la pénibilité.

Le Premier ministre a interrogé la CGT sur son positionnement sur le référendum d'entreprise. La CGT a rappelé sa volonté de consulter les salariés sur toutes les questions qu'ils souhaitent. En aucun cas le référendum d'entreprise ne peut être assimilé à cette libre consultation dans la mesure où elle ne porte que sur la seule question voulue par l'employeur en plaçant les salariés sous un chantage à l'emploi.

amenant à leur division. Nous avons rappelé la nécessité d'une stricte application de l'accord majoritaire à 50% et non un contournement.

Concernant la question de l'assurance chômage, la CGT a fait état des propositions qu'elle avait formulées lors de la négociation : égalité salariale Femme/Homme ; déplafonnement des cotisations sur les hauts salaires (13 000 € par mois) ; taxation des contrats courts qui permettraient d'augmenter le volume des recettes et d'améliorer l'indemnisation des privés d'emploi.

En aucun cas la formation professionnelle des salariés en activité ne doit être sacrifiée sur l'autel de l'assurance chômage. Enfin, Philippe Martinez a fait part du mécontentement de la CGT d'entendre des déclarations comme celles du ministre de l'Economie, Bruno Lemaire, à propos des salariés de GM&S, à qui il a demandé un effort de productivité et invite les ministres à se rendre plus souvent dans les entreprises afin de constater la réalité du travail.

En conclusion, Philippe Martinez a attiré l'attention du Premier ministre sur le conflit des salariés du transport routier de produits dangereux. Il n'est pas acceptable que le Patronat refuse toute discussion avec les organisations syndicales. C'est un exemple de la réalité de la négociation collective. Le Gouvernement doit s'en mêler. •

Lettre ouverte à la ministre de la Culture à propos de la précarité des correcteurs de l'édition

Paris, le 23 mai 2017, Madame la Ministre,

En tant que professionnelle de l'édition, vous avez pu mesurer le rôle que jouent les correcteurs d'édition dans la défense de la langue française et la qualité des ouvrages publiés. Or ces travailleurs de l'ombre sont depuis longtemps maltraités par les maisons d'édition. Leurs droits fondamentaux sont bafoués. Et, surtout, ils ont un statut aberrant : salariés à la tâche, ils n'ont ni garantie de travail ni droit au chômage. Pourtant, les correcteurs ne coûtent guère aux éditeurs puisqu'ils travaillent à domicile. Et bien que très qualifiés (bac + 5 dans la plupart des cas), leur salaire horaire est peu élevé (13 euros brut en moyenne). Mais sans doute est-ce encore trop pour certaines maisons... Après avoir tenté de les payer en droits d'auteur (pratique jugée illégale par la Cour de cassation), ces maisons obligent maintenant les correcteurs à prendre le statut d'auto-entrepreneur, toujours au même tarif bien que les cotisations sociales soient entièrement à leur charge. Il s'agit le plus souvent de salariat déguisé (employeur unique, délais et tarifs imposés), alors que le correcteur, selon la Convention collective nationale de l'édition, est un salarié. La précarité de ces travailleurs devient insupportable, et les organisations syndicales de salariés qui travaillent sur ce dossier depuis des années dans la branche de l'édition se heurtent au refus du syndicat patronal - le Syndicat national de l'édition - d'améliorer la situation. Les conditions de travail des travailleurs à domicile (TAD) sont régies par une annexe de la convention collective, signée en 2006. Plus de dix ans après, ce

texte n'est toujours pas appliqué dans les maisons d'édition. Et, lorsqu'il l'est, il fait l'objet des interprétations les plus dilatoires de la part de certains employeurs. Exemple le plus criant : récemment, un grand groupe d'édition a refusé de maintenir le salaire d'une TAD en arrêt longue maladie ! La responsabilité des éditeurs en matière de culture, que nul ne conteste, ne peut les exonérer de leur responsabilité sociale à l'égard de tous les travailleurs de l'édition, en particulier des plus précaires. C'est pourquoi nous vous demandons, Madame la ministre, d'accorder la plus grande attention à ce dossier et de bien vouloir recevoir une délégation de salariés afin de vous en exposer les détails. Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions de croire, Madame la ministre, à l'assurance de notre considération.

- Martine Prosper**, secrétaire générale du Syndicat national Livre-Édition CFTD ;
 - Martine Hansen**, vice-présidente du Syndicat national de l'Édition, de la Librairie, de la Distribution Journalistes et Imprimeries polygraphiques CFE-CGC ;
 - Guillaume Goutte**, secrétaire délégué de la catégorie correcteurs du Syndicat général du Livre et de la Communication écrite CGT ;
 - Marie-Caroline Saussier et Isabelle Detienne**, Collectif Correcteurs précaires ;
 - Nathalie Homand**, secrétaire adjointe du Syndicat national de la Presse, de l'Édition et de la Publicité FO ;
 - Laurent Gaboriau**, secrétaire général de l'Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens du Livre et de la Communication CGT.
- Pour tout contact : intersyndicale.edition@gmail.com •

Ces travailleurs de l'ombre sont depuis longtemps maltraités par les maisons d'édition. Leurs droits fondamentaux sont bafoués.



article 44
article 84

Audience de l'Union nationale des correcteurs de l'édition (UNCE) le 11 octobre 2013 sur le thème de la précarité des correcteurs de l'édition. Le rapport de préfiguration était adressé aux mêmes destinataires. Le 21 mars 2015, les principes structurants de l'Alliance professionnelle ont été établis par le comité ad hoc. Le 11 octobre 2015, le comité ad hoc a adressé une lettre d'orientation aux fédérations AA, les saisissant sur le projet d'une alliance professionnelle. Le 21 mars 2015, un rapport de préfiguration était adressé aux mêmes destinataires. Le 21 mars 2015, les principes structurants de l'Alliance professionnelle ont été établis par le comité ad hoc. Le 11 octobre 2015, le comité ad hoc a adressé une lettre d'orientation aux fédérations AA, les saisissant sur le projet d'une alliance professionnelle. Le 21 mars 2015, un rapport de préfiguration était adressé aux mêmes destinataires. Le 21 mars 2015, les principes structurants de l'Alliance professionnelle ont été établis par le comité ad hoc. Le 11 octobre 2015, le comité ad hoc a adressé une lettre d'orientation aux fédérations AA, les saisissant sur le projet d'une alliance professionnelle.



/a / à / . / D (ital.) (rom) (gras) cap. ← # ↑

- Lettre à changer
- Lettre ou lettre accentuée
- Mot ou partie de mot à changer
- position à changer
- Lettre à mettre en bas de casse
- Lettre à mettre en capitale
- Mot à mettre en italique
- Mot à mettre en roman
- Mot à mettre en gras
- Mot à mettre en bas de casse...

La FILPAC CGT et le SNJ CGT rencontreront l'UPREG, le 27 juin prochain

Montreuil, le 16 mai 2017

L'Union de la presse en région (UPREG), nouvelle entité patronale née de la fusion du Syndicat de la Presse Quotidienne Régionale (SPQR) et du Syndicat de la Presse Quotidienne Départementale (SPQD), vient d'inviter la Filpac-CGT et le SNJ-CGT à une réunion paritaire de branche le 27 juin prochain.

La FILPAC CGT et le SNJ CGT, après avoir reçu mandat de leurs adhérents, se déclarent prêts à répondre favorablement à cette invitation à la condition que la reprise du dialogue social au sein de la branche ne reste pas à sens unique et que leurs propositions et revendications puissent être abordées et négociées dans l'instance.

En effet, ce dialogue, recherché par toutes les parties, devra permettre d'aboutir à un consensus partagé qui nécessitera de prendre en compte les intérêts industriels et économiques des entreprises, ainsi que ceux des salariés de nos secteurs.

En ce sens, la délégation CGT abordera, notamment, les points suivants :

- **Élargissements des conventions collectives de la presse et leurs extensions ;**
- **Réindustrialisation de nos secteurs d'activités en cohérence avec la politique de la distribution en intégrant toutes les problématiques environnementales (circuits courts, emballages...);**
- **Révision et élargissement des critères d'attribution des aides à la presse pour sa modernisation et son évolution ;**
- **Révision des grilles de classifications de l'ensemble de nos professions et prise en compte des nouvelles fonctions et des nouveaux métiers liés aux technologies numériques ;**
- **Relance d'une vraie politique de formation professionnelle pour accompagner les évolutions des métiers garantissant l'emploi de tous les salariés ;**
- **Recherche d'une uniformisation de traitement avec la mise en place d'un barème de piges.**

D'une manière plus large, la CGT revendique la construction d'une loi sur la presse et l'information visant à préserver l'autonomie rédactionnelle de chaque titre de presse...

De plus, la FILPAC CGT et le SNJ CGT souhaitent que soit abordé le temps de travail dans la profession afin d'approcher les revendications de la CGT sur la durée effective du travail qui doit tendre à 32 heures par semaine.

D'une manière plus large, la CGT revendique la construction d'une loi sur la presse et l'information visant à préserver l'autonomie rédactionnelle de chaque titre de presse, à lutter contre la concentration de leurs moyens de production et à sauvegarder le système de distribution péréqué et coopératif des messageries de presse afin de préserver le pluralisme des idées garant de la démocratie.

La CGT proposera qu'un calendrier de réunions soit clairement défini pour l'année 2017, sachant que la première réunion de négociation devra traiter en priorité de la question des salaires réels pour toutes les catégories professionnelles de la branche.

Sur ces bases, si elles sont partagées par le syndicat patronal, la Filpac-CGT et le SNJ-CGT se déclarent prêts à suivre un calendrier de négociation serré afin de reprendre un dialogue social ouvert et responsable dans la branche de la Presse Régionale, Départementale et Hebdomadaire. •

Le congé individuel de formation (CIF), un droit à défendre

Accéder à une formation de son choix, même si elle ne correspond ni à son emploi actuel, ni à l'activité de son entreprise ; obtenir une formation de longue durée (jusqu'à un an ou 1 200 heures) pendant le temps de travail tout en gardant son salaire, qui continue à être versé par l'entreprise, en ayant la garantie de retrouver son poste (ou un poste équivalent) à l'issue de la formation ; réaliser un projet vraiment personnel afin d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles... **Avec le CIF, c'est possible !**

En plus du salaire, les frais de formation ainsi que les frais de transport et d'hébergement peuvent être pris en charge (se renseigner auprès du Fongecif¹ de la région ou de l'Opacif² de branche car les conditions de prises en charge financières peuvent varier). Le CIF se déclenche à la seule initiative du salarié et l'employeur n'a pas droit de regard sur le choix et le contenu de l'action de formation, mais le salarié doit :

- obtenir une autorisation d'absence qui ne peut être que reportée et seulement dans des cas précis ;
- obtenir l'accord de prise en charge de l'organisme gestionnaire du CIF (Fongecif ou Opacif) qui rembourse le salaire à l'entreprise et paye l'organisme de formation.

LE CIF MENACÉ

Le CIF, est un droit exceptionnel. Depuis sa création, plus d'un million de salariés ont pu accéder à une formation longue, diplômante, de leur choix. Le CIF est menacé. Certains experts – proches des organisations patronales – envisagent de le fusionner avec le compte personnel de formation (CPF). Or avec le CPF les formations sont beaucoup plus courtes et le choix bien plus restreint. Les promoteurs de ces projets dangereux ne visent en réalité qu'à faire main basse sur le financement du CIF pour renflouer le CPF et financer des formations d'adaptation relevant normalement de la responsabilité de l'employeur. Ils martèlent l'idée que le CIF est un luxe bien trop beau pour les salariés qui devraient se satisfaire du CPF, dont l'utilisation est plus « cadrée » par les employeurs. **Le CIF est menacé, il faut le défendre !**

On ne s'engage pas dans une formation longue à la légère. Clarifier son projet, vérifier sa faisabilité et établir un plan d'action est indispensable. Il faut pour cela trouver la bonne information, le conseil approprié. Adressez-vous à vos représentants (DP, élus CE...) et, au-delà de votre entreprise, n'hésitez pas à solliciter la CGT de votre ville ou de votre département. Des conseillers en évolution professionnelle (CEP)³ peuvent également vous accompagner dans votre projet. Vous les trouverez dans les Fongecif, les Opacif et à l'Apec. (Allez sur le site www.moncepmonfongecif.fr/)

1. Les Fongecif sont des organismes paritaires régionaux interprofessionnels habilités à financer les congés individuels de formation.

2. Les Opacif sont les organismes paritaires professionnels et nationaux habilités à financer les congés individuels de formation pour les salariés des entreprises « hors champs » (non adhérentes au Medef - CPME - U2P).

3. Pour d'autres publics que les salariés en emploi, s'adresser à Pôle Emploi, aux missions locales ou à Cap Emploi.

L'ESSENTIEL DE CE QU'IL FAUT SAVOIR POUR S'ENGAGER DANS UN CIF

Comment savoir si je dépends du Fongecif ou d'un autre Opacif ? Le code NAF ou APE (4 chiffres et une lettre) de votre employeur – qui figure obligatoirement sur votre bulletin de salaire – détermine si vous relevez d'un Fongecif ou d'un Opacif de branche.

À quel Fongecif dois-je m'adresser ? À celui de la région dans laquelle est installé l'établissement qui vous emploie.

Qui peut bénéficier d'un CIF ?

- salarié en CDI, vous devez avoir travaillé 24 mois (36 si l'entreprise a moins de 11 salariés) consécutifs ou non, dont un an dans l'entreprise actuelle ;
- salarié en CDD, ou demandeur d'emploi après un CDD, des conditions spécifiques d'ancienneté sont requises (s'adresser au Fongecif ou à l'Opacif) ;
- salarié intérimaire, des modalités spécifiques vous sont applicables, notamment concernant les conditions d'activité antérieure (se renseigner auprès du FAF.TT, Opacif du travail temporaire).

Puis-je bénéficier d'un CIF si j'ai un an d'ancienneté dans l'entreprise mais pas dans l'établissement où je travaille actuellement ?

– ce sont les mois d'ancienneté dans l'entreprise qui comptent, et non dans l'établissement. Faut-il avoir un an d'ancienneté au début de la formation ou au moment du dépôt de dossier ? Il faut avoir un an à la date de dépôt du dossier.

Les périodes travaillées en intérim ou en CDD comptent-elles ? Oui.

Après un licenciement ou une démission, puis-je demander à bénéficier d'un CIF CDI ? Non – le CIF s'adresse aux salariés en poste. Mais, à l'initiative de la CGT, une expérimentation est en cours qui permet à des privés d'emploi sortant d'un CDI d'accéder au CIF sous certaines conditions.

J'ai un mandat de représentant du personnel, puis-je le conserver si je m'engage dans un CIF ? Oui.

Sous quelle forme dois-je faire la demande d'autorisation d'absence à l'employeur ? Par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'employeur doit faire connaître sa réponse dans un délai maximum de 30 jours en indiquant le cas échéant (par écrit) la raison qui motive le report. L'absence de réponse de l'employeur vaut accord.

Mon employeur peut-il refuser l'autorisation d'absence ?

Non – il ne peut que la reporter et au maximum de 9 mois. Dans ce cas le début de la formation peut être programmé sans autre formalité 9 mois après cette demande.

Quelles sont mes obligations en cours de CIF ? Vous devez fréquenter régulièrement le stage et vous êtes soumis au règlement intérieur de l'organisme de formation, lequel doit être fourni à votre employeur. Une attestation mensuelle de présence doit être signée par vous. Les absences non justifiées font l'objet d'une déduction sur le salaire.

Mes droits à congés payés continuent-ils à exister pendant un CIF ? Oui – la période de CIF est assimilée à une période de travail effectif et ouvre droit aux Congés payés. Pendant le CIF, le contrat de travail est seulement suspendu.

L'employeur est-il tenu de me réintégrer au même poste à mon retour de CIF ?

Non – il est cependant tenu de vous réintégrer à un poste équivalent. En revanche, il n'a pas l'obligation de vous donner une promotion en rapport avec le diplôme obtenu. •

Plaquette *Ma formation en poche* disponible sur :



web

COMPTE RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE DU 31 MAI 2017 NAO - RAPPROCHEMENT DES CCN PRODUCTION TRANSFORMATION PAPIER

1^{er} POINT / NAO DE BRANCHE

Avant de démarrer les travaux sur le rapprochement des conventions collectives nationales, la délégation patronale a présenté sa nouvelle proposition sur les minimas de branche comme l'avait exigé la CGT. En effet, les syndicats de la FILPAC avaient refusé en bloc les maigres propositions présentées lors de la dernière réunion paritaire.

Les employeurs proposent :

- **Une revalorisation de 1% de l'ensemble de la grille OETAM ;**
- **Une revalorisation de 0,8% de l'ensemble de la grille des ingénieurs et cadres ;**
- **Une revalorisation de 0,8% de la prime de panier nuit, de la prime d'astreinte et de la prime de nuit ;**
- **L'engagement de la partie patronale de rouvrir une négociation sur la complémentaire santé de Branche.**

Cette proposition ne satisfait pas les exigences de la CGT et n'est toujours par à la hauteur des besoins des salariés. Mais elle permet aux salariés qui sont alignés sur les minimas conventionnels (ex : Double A) de bénéficier d'une légère revalorisation de leur rémunération.

La FILPAC CGT demande à tous ses syndicats de se prononcer sur cette nouvelle proposition patronale (ci-joint la consultation à renvoyer).

2^e POINT / 1^{ÈRE} RÉUNION DE TRAVAIL SUR LE RAPPROCHEMENT DES CCN

Cette première phase doit permettre d'effectuer un travail technique sur les textes des différentes conventions collectives production/transformation. Elle consistera tout simplement à faire un copier/coller des 4 conventions collectives existantes en une seule CCN qui regroupera toutes les catégories de personnel (OETAM - Ingénieurs et Cadres) conformément à l'accord de méthode signée par la FILPAC CGT.

Une deuxième phase de négociation s'ouvrira en fin d'année pour négocier, point par point, tous les articles de cette nouvelle convention.

La FILPAC CGT a rappelé que le rapprochement des CCN en une seule doit sécuriser les droits existants des salariés de l'Intersecteur Papier/Carton. Cette nouvelle convention devra aussi prendre en compte les nouvelles dispositions du Code du travail dès l'instant où elles seraient plus avantageuses que les textes existants.

La prochaine réunion du groupe de travail se tiendra le 5 juillet prochain, avec une préparatoire la veille, avec l'ensemble des membres du Collectif national papier. •