ENSEIGNEMENT PRIVE
SNPEFP la cgt
FORMATION PRIVÉE

Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation Privés

Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture

TRAIT D'UNION

Le journal du SNPEFP-CGT

www.efp-cgt.reference-syndicale.fr

N° 128
Octobre 2018
Trimestriel

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

SNPEFP la cgt
ENSEIGNEMENT PRIVÉ
FORMATION PRIVÉE

Édito

Le Trait d'union du mois d'octobre est abondant. Il traduit notre volonté de refléter au mieux les préoccupations de notre champ et les enjeux syndicaux nationaux. A ce titre, je vous rappelle que le journal du syndicat est votre journal, tout comme notre site web **http://efp-cgt.reference-syndicale.fr**. N'hésitez donc pas à nous faire parvenir toutes les informations que vous voulez y voir figurer.

Si le trait d'union est abondant, c'est aussi parce que l'actualité sociale est fournie : le gouvernement poursuit à marche forcée ses réformes. Cette précipitation traduit la volonté idéolgique qui est la sienne : déréguler au nom des impératifs économiques en escomptant que le marché trouvera de lui-même le mode opératoire le plus adapté aux intérêts de tous. Ce pari repose sur des croyances, nous le savons tous. Le libéralisme n'a jamais apporté la preuve de sa capacité à apporter le moindre progrès social.

La réforme de la formation professionnelle traduit la volonté gouvernementale de « marchandiser » l'offre de formation destinée aux salariés en abandonnant ses visées émancipatrices et les exigences de maintien de l'employabilité des travailleurs, dans ou en dehors de l'établissement pour lequel il travaille : il en va ainsi de la monétisation du CPF qui laisse planer des doutes sérieux sur la qualité des formations accessibles à l'avenir et qui permet d'accentuer la pression à se former en dehors du temps de travail.

C'est la même logique que l'on retrouve à travers le démantèlement de l'AFPA, de l'ouverture facilitée de centre de formation pour apprentis qui ne feront plus de différences entre la formation initiale destinée aux jeunes et la formation pour adulte. Comme si les deux publics étaient comparables !

D'autres points de vigilance sont à signaler, en particulier la volonté de fiscaliser les prestations servies aux salariés par les CE/CSE à travers les activités sociales et culturelles …. Il n'y a pas de petits profits. Aux dernières nouvelles, la tentative parlementaire d'instaurer une cotisation sociale sur les prestations financières des activités sociales et culturelles servies par les comités d'entreprise et CSE a été forte mais Gérald DARMANIN, ministre des Comptes publics, l'assure, le gouvernement s'y opposera. La CGT dénonce une attaque sans précédent contre le droit aux vacances » et « l'accès à la culture ». Affaire à suivre…
Faute de taxer les revenus du capital, c'est sur le salaire socialisé que s'abat la rigueur du gouvernement.

Je pourrais égrener la longue liste des régressions sociales dont nous nous faisons écho, je préfère vous laisser le temps de la lecture. Je suis persuadée qu'il n'y a pas de fatalisme à cet état de fait : nous savons que par l'action et par la lutte nous défendons nos droits. La lutte est belle, c'est pour cela que nous la faisons tous les jours !

Christine FOURAGE
Secrétaire Générale du SNPEFP-CGT

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

ENSEIGNEMENT PRIVÉ
SNPEFP la cgt
FORMATION PRIVÉE

Loi « avenir professionnel »
Les principales mesures

(Source Centre Infos)

Compte personnel de formation (CPF)

Qui est concerné ?

Les bénéficiaires du CPF : salariés, demandeurs d'emploi, travailleurs indépendants, agents publics, professions libérales ou non salariées, conjoints collaborateurs. Les prestataires de formation, les organismes d'information et d'orientation, les entreprises, les Opca (Opco), la Caisse des dépôts et consignations, les partenaires sociaux.

Quel objectif ?

Rendre les actifs acteurs de leur projet professionnel et faciliter leurs démarches.

Quelles nouveautés ?

Des euros à la place des heures

A partir du 1er janvier 2019, chaque actif (hors agents publics) disposera d'un CPF crédité en euros et non plus en heures. Les actifs cumuleront 500 euros par an pour se former (plafonné à 5.000 euros) et pour les moins qualifiés ce sera 800 euros par an (plafonné à 8000 euros)

Une application mobile

Prévue au second semestre 2019, une application mobile dédiée permettra à tous les actifs d'acheter leur formation librement et sans intermédiaire. Ce service géré par la Caisse des dépôts et consignation permettra de connaître ses droits et de gérer son dossier en totale autonomie même en cas d'abondements. Cette application mobile du CPF intégrera un outil de notation des prestations reprenant les commentaires et les avis des personnes formées.

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

Les formations possibles

Les listes sont supprimées. Seront directement éligibles au 1er janvier 2019, toutes les formations conduisant à des certifications enregistrées au RNCP, y compris leurs blocs de compétences, ou enregistrées au Répertoire spécifique (ex. Inventaire). Il sera toujours possible de mobiliser son CPF pour effectuer un bilan de compétences, être accompagné dans une démarche VAE, passer son permis de conduire ou pour suivre une action de formation, d'accompagnement et de conseil à la création/ reprise d'entreprise.

Les abondements

L'application mobile indiquera les abondements possibles. C'est une des conditions de la responsabilisation de l'individu pour l'accompagner dans son choix d'avenir professionnel selon le gouvernement.

Le CPF de transition professionnelle

Le CPF de transition professionnelle remplacera le Congé individuel de formation (CIF) afin de financer les projets de reconversion professionnelle. Le salarié bénéficiaire pourra demander un congé spécifique effectué tout ou partie sur le temps de travail.

La prise en charge financière du CPF de transition professionnelle sera opérée par des commissions paritaires interprofessionnelles régionales.

Actif (hors agents publics)
500€ /an (plafonné à 5.000 €)

Pour les moins qualifié.es
800€ /an (plafonné à 8.000 €)

CPF

Au 1er janvier 2019

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Qui est concerné ?

Tous les actifs (salariés, demandeurs d'emploi, agents publics, travailleurs non-salariés). Les organismes d'information et d'orientation.

Quel objectif ?

Offrir une prestation d'accompagnement adaptée aux besoins aux personnes qui souhaitent être aidées dans la construction de leur projet professionnel.

Quelles nouveautés ?

CEP des salariés : nouveaux opérateurs sur appel d'offres

Le conseil en évolution professionnelle sera assuré par quatre opérateurs du service public de l'emploi qui délivrent déjà cette prestation :

- Pôle emploi
- l'Apec,
- Cap Emploi et les Missions locales, et pour les salariés, par de nouveaux opérateurs.

Ces derniers seront sélectionnés dans chaque région par appel d'offres sur la base d'un cahier des charges défini au niveau national par France Compétences.

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

1er janvier 2020
Une mesure de transition a été adoptée afin de garantir la continuité de la prestation. L'appel d'offres de France compétences aura lieu en avril ou mai 2019 pour une intervention des nouveaux opérateurs à partir du 1er janvier 2020.

Quel financement ?

Le CEP reste une prestation gratuite et ouverte à tous. Il sera financé par l'État lorsqu'il est assuré par les opérateurs du service public de l'emploi et par une partie des contributions collectées auprès des entreprises lorsqu'il est délivré par les opérateurs sélectionnés par appel d'offres. Ces fonds mutualisés correspondent à une enveloppe de 200 millions d'euros selon le ministère du Travail et pourra évoluer selon la demande.

L'apprentissage

Qui est concerné ?

Les bénéficiaires : les jeunes de 16 à 29 ans révolus. Les entreprises, les branches professionnelles, les Opca (Opco), les Régions, les chambres consulaires, les CFA et les organismes de formation.

Quel objectif ?

Augmenter le nombre de bénéficiaires de contrat d'apprentissage en optimisant les financements et en adaptant les filières vers des diplômes et des titres professionnels correspondant aux besoins des entreprises.

Quelles nouveautés ?

Jusqu'à 30 ans et possibilité de signer un contrat hors rentrée scolaire
L'âge limite de signature d'un contrat d'apprentissage passe de 26 à 29 ans révolus et les apprentis pourront entrer en formation tout au long de l'année. Il sera possible de moduler le contrat d'apprentissage en fonction des acquis de la personne.

Aides financières pour les apprentis

La rémunération des jeunes de 16 à 20 ans est revalorisée : ils vont gagner 30 euros net de plus et les plus âgés verront leur rémunération se rapprocher de celle du Smic. A cela s'ajoute la possibilité d'effectuer une partie de la formation à l'étranger (Erasmus+) et une aide financière au permis de conduite (500 euros.)

Ouverture de CFA facilitée

Les régions ne décideront plus de l'ouverture des centres de formation d'apprentis (CFA) L'autorisation administrative d'ouverture de CFA est supprimée. Un rapprochement entre l'activité des CFA et des organismes de formation est ainsi réalisé : les CFA devront être déclarés auprès de la préfecture et respecter la plupart des obligations des Organismes de formation, dont une celle d'être certifiés « qualité ».

Financement des CFA sous contrat

Le financement des CFA par les opérateurs de compétences s'évaluera en fonction du nombre de contrats signés en 2020.

Aides aux entreprises

Le gouvernement prévoit une aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés. (3 000 euros par an et par contrat, décret en attente de publication).

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

Certifications

Qui est concerné ?

Les organismes qui élaborent et délivrent des certifications professionnelles : ministères, branches professionnelles, organismes de formation publics et privés, chambres consulaires. Les prestataires de formation dont les CFA et les bénéficiaires de la formation.

Quel objectif ?

Clarifier l'offre de certifications professionnelles dans un objectif de qualité et d'adéquation aux besoins de l'économie. Apporter plus de souplesse dans les parcours de formation sanctionnés par des certifications professionnelles.

Quelles nouveautés ?

Rôle de régulation France compétences

France compétences sera en charge d'établir et d'actualiser les répertoires réunissant les certifications professionnelles. Une commission au sein de cet établissement reprend les missions de la CNCP. Toutes les certifications existantes devront être transmises à France compétences et à la Caisse de dépôt et consignation. (un décret précisera les modalités d'enregistrement des certifications)

Blocs de compétences

La structuration des certifications professionnelles enregistrées au RNCP en blocs de compétences devient obligatoire. Les blocs sont acquis à vie dans le cadre de la VAE et, dans la plupart des cas, en formation. Ce qui permettra d'encourager les personnes à acquérir des certifications complètes sur une période plus longue. Au-delà de la possibilité de se former progressivement, la logique de blocs de compétences vise aussi à faciliter les équivalences et les passerelles entre différentes certifications.

CPF

Les listes sont supprimées. Seront directement éligibles au 1er janvier 2019, toutes les formations conduisant à des certifications enregistrées au RNCP, y compris leurs blocs de compétences, ou enregistrées au Répertoire spécifique (ex. Inventaire). Il sera toujours possible de mobiliser son CPF pour effectuer un bilan de compétences, être accompagné dans une démarche VAE, passer son permis de conduire ou pour une action de formation, d'accompagnement et de conseil à la création/reprise d'entreprise.

Deux répertoires nationaux « revisités »

Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) continuera de coexister avec un Répertoire spécifique qui remplacera l'inventaire. Ce répertoire correspondra aux « certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles ». Les certificats de qualification professionnelle (CQP) établis par les CPNE des branches professionnelles pourront être enregistrés dans le Répertoire national ou le Répertoire spécifique.

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

Qualité de la forma-

Qui est concerné ?

Les organismes certificateurs « qualité », France Compétences, les branches professionnelles, les CPNE, les organismes de formation dont les CFA , les financeurs et les bénéficiaires de la formation.

Quel objectif ?

Renforcer et valoriser l'offre de formation de qualité. Clarifier l'offre de certification « qualité » des prestataires de formation. Apporter plus de souplesse dans les démarches individuelles des actifs vers la formation.

Quelles nouveautés ?

Une régulation par la qualité

Tous les organismes de formation devront obligatoirement être certifiés qualité d'ici 2021, dès lors que les formations qu'ils proposent sont financées sur les fonds publics et sur les fonds mutualisés. En charge de cette mission, France Compétences définira un cahier des charges.

Marché grand public

Avec le CPF en euros, chaque individu peut acheter sa formation directement via une application mobile, sans intermédiaire (prévu au 2nd semestre 2019). Les organismes de formation devront adapter leur offre pour prendre en compte cette désintermédiation de l'achat de formation.

Marché de l'alternance

Dès 2020, tout organisme de formation déclaré pourra créer un CFA à condition de se conformer à la réglementation spécifique des CFA. Les organismes de formation pourront donc proposer à leurs clients une offre « formation continue » et une offre « apprentissage ».

Renforcement du marché pour les TPE/PME

La collecte des fonds de formation va favoriser la redistribution vers les TPE/PME. Les organismes de formation vont être amenés à développer une offre qui s'adressera plus particulièrement aux TPE/PME (ex : modalités innovantes qui facilitent l'accès à la formation…)

Un marché libre sans intermédiation et sans financement mutualisé

Les grandes entreprises continueront à acheter directement des formations non soumises aux obligations de certification.

Marché de nouveaux produits de formation

La définition légale de l'action de formation a été élargie (ex : Afest). Les organismes sont amenés à repenser leur offre autour de parcours individualisés, d'offres modularisées voire de formations au forfait.

France Compétences

Qui est concerné ?

L'Etat, les Régions, les partenaires sociaux. Tous les acteurs de la formation professionnelle.

Quel objectif ?

Renforcer la gouvernance quadripartite de la formation professionnelle au niveau national visant à simplifier et à renforcer la coordination des acteurs.

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

Quelles nouveautés ?

Au niveau national : un nouvel acteur France Compétences Fusion du Copanef, du FPSPP, du Cnefop et de la CNCP dans une nouvelle agence quadripartite : France Compétences.

Mission de France Compétences

France Compétences sera en charge :

- de contribuer au débat public (réalisation d'études prospectives…)
- de réguler la qualité (mission de veille et d'observation sur le coût et règles de prises en charge)
- de redistribuer les fonds de l'alternance auprès des Opco et des régions
- de financer le CEP dans les régions (organise et finance le CEP des salariés)
- de gérer les certifications (établit le RNCP et le répertoire spécifique)

Fonctionnement de France compétences

Placée sous la tutelle du ministère du Travail, France Compétences est un institution nationale publique composée de 5 collèges : Etat, organisations syndicales de salariés, organisations d'employeurs, Régions et personnalités qualifiés. Le conseil d'administration comprend 15 membres et le directeur général sera nommé par décret

Au centre du système, France compétence coordonne et travaille en étroite collaboration avec tous les acteurs : commissions paritaires interprofessionnelles régionales, Caisse des dépôts, Régions, opérateurs de compétences.

Le financement

Qui est concerné ?

Les entreprises, les actifs, les opérateurs de compétences, la Caisse des dépôts et consignation, l'Urssaf. Les prestataires de formation et les bénéficiaires.

Quel objectif ?

Simplifier les circuits de financement et mieux redistribuer les fonds collectés en provenance des entreprises.

Quelles nouveautés ?

Une contribution unique

La contribution est désormais unique mais se divise en deux régimes distincts : la contribution à la formation professionnelle (CFP) et la taxe d'apprentissage. Au plus tard le 1er janvier 2021, elle sera recouvrée par l'Urssaf ou par les caisses de la Mutualité sociale agricole (CMSA), hormis une fraction (0,08 % de la masse salariale) correspondant à l'actuel hors-quota.

Taux global de la contribution inchangé : 1,68 %
La CFP sera modulée selon la taille de l'entreprise : deux catégories au lieu de 3 catégories.

- 0,55 % du revenu d'activité pour les entreprises de moins de 11 salariés,
- 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus.
- Le taux de la taxe d'apprentissage reste fixé à 0,68 % (0,44% en Alsace Moselle) mais répartie en deux parts (au lieu de 3) :

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

• une part égale à 87 % du produit de la taxe d'apprentissage, reversée à France compétences.
• le solde, s'élevant à 13 %, destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur.

France compétences, aura un rôle central de redistribution des fonds

Une nouvelle agence quadripartite sous la tutelle du ministère du Travail, France Compétences sera en charge de répartir les fonds de la formation professionnelle.

Où iront les fonds de la formation ?

• Formation des demandeurs d'emploi (via le PIC)
• Conseil en évolution professionnelle (via les appels d'offres)
• CPF de transition (via les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales)
• CPF (via la Caisse des Dépôts)
• Majoration des coûts des contrats d'apprentissage (via les Régions)
• Alternance (via les opérateurs de compétences)
• Plan des TPE-PME (via les opérateurs de compétences)

Au niveau région : création des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR)

Les ComPIR remplacent les Fongecif, elles auront pour objet d'accompagner le projet de transition professionnelle des salariés (CPF de transition). Composées des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national, elles seront en charge de l'analyse et du financement des projets des salariés en poste et des salariés démissionnaires

Les OPCO

Qui est concerné ?

Les Opca, les entreprises, les organismes de formation, les centres de formation d'apprentis (CFA), branches professionnelles

Quel objectif ?

Les Opco devront appuyer les entreprises et les branches professionnelles pour anticiper la transformation des métier et bâtir une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Quelles nouveautés ?

Un opérateur de services

Les Opca deviennent des opérateurs de compétences (Opco), gérés par les partenaires sociaux. Ils apporteront un appui technique aux branches professionnelles et un service de proximité aux TPE-PME. Ces nouveaux opérateurs aideront les entreprises et les branches à anticiper leurs mutations technologiques. Ils devront aussi les appuyer à exercer leurs nouvelles responsabilités dans le champ de l'alternance (co-construction des diplômes, définition du coût contrat des diplômes et titres professionnels, paiement des CFA, …).

Un opérateur de financement

Via les fonds transmis par France compétences, les Opco seront en charge de financer l'alternance, le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les Opco pourront gérer la collecte des travailleurs indépendants (hors part affectée au compte personnel de formation).

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

Agrément des Opco

Une note de la DGEFP du 5 octobre 2018 vient cadrer la procédure d'agrément communiquée le 12 octobre eau CNEFOP

Les opérateurs de compétences seront agréés progressivement et au plus tard le 1er avril 2019 d'après l'appréciation de plusieurs critères : gestion paritaire de l'opérateur de compétences, cohérence et pertinence économique, seuils de contributions gérées et nombre minimal d'entreprises. Top départ, le 1er janvier 2019.

Loi Avenir professionnel : les régions pointent un risque de « trou noir » pour l'apprentissage en 2020

À partir du 1er janvier 2020, le système de l'apprentissage va passer aux mains des branches professionnelles.

La loi prévoit de nombreux changements en matière d'apprentissage, dont le basculement d'un système administré actuellement par l'État et les régions à un système géré en majorité par le monde professionnel, et notamment les branches professionnelles, à partir de 2020. Les régions se verront ainsi privées de leur rôle (avec la suppression de la fraction régionale de la taxe) et la disparition de l'autorisation administrative pour toute ouverture de CFA (toute structure privée pourra ouvrir un CFA où bon lui souhaite). Les régions craignent une concentration des CFA dans les métropoles au détriment des territoires ruraux.

Désormais, c'est la loi de l'offre et de la demande qui prévaudra. Un changement de cap radical après vingt-cinq ans de régionalisation...

Les régions, démises d'une grande partie de leur rôle dans ce domaine, s'inquiètent d'un éventuel « trou noir » entre le moment où elles ne rempliront plus ces fonctions et celui où les branches seront capables de prendre le relais dans dix-huit mois seulement …

Dans le détail, le financement de l'apprentissage s'effectuera à partir de 2020 au contrat (on parle de « coût-contrat ») et non plus par subventions régionales. Les branches professionnelles seront chargées de déterminer au plan national un coût pour chaque diplôme ou titre professionnel. Et ce sont elles qui récolteront la taxe d'apprentissage. Pour chaque apprenti formé, les centres de formation d'apprentis (CFA) recevront un financement de la part des nouveaux opérateurs de compétences (Opco) qui remplaceront les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca).

« Les modalités de financement des CFA évoluent substantiellement. Ils avaient au préalable un seul interlocuteur régional, des règles de gestion claires, une visibilité sur la carte de l'apprentissage. Ils devront désormais s'adresser à de multiples Opco, avec des règles de fixation du coût au contrat qui ne sont pas clairement définies aujourd'hui. »

Toutefois, les régions ne sont pas totalement écartées. Elles pourront continuer à financer certains CFA qui pourraient être mis en difficulté par la réforme, selon leurs critères d'aménagement du territoire et de développement de filières économiques. Elles pourront ainsi majorer le taux de prise en charge des contrats (dépenses de fonctionnement). Une enveloppe de 250 millions d'euros pour l'ensemble des régions est évoquée (sans certitude) pour cette péréquation territoriale (à titre de comparaison, elles géraient 1,6 milliard d'euros de taxe d'apprentissage).

Les régions pourront aussi verser aux CFA des subventions d'investissement. Ces dépenses d'investissement transiteront par France compétences, la nouvelle agence publique quadripartite (État, régions, patronat et syndicats) qui va remplacer le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef), le Conseil national de l'emploi, de la formation ou de l'orientation professionnelles (Cnefop) et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Ces investissements feront l'objet de conventions d'objectifs et de moyens conclues avec les Opco. Les critères d'attribution seront fixés par décret après concertation avec les régions. Les ressources destinées aux régions pour ce fonds d'investissement seront définies chaque année en loi de finances sur la base des dépenses d'investissement passées. Le montant pourrait s'élever à 180 millions d'euros.

D'après Régions de France, au niveau national, une enveloppe de l'ordre de 400 à 500 millions d'euros serait nécessaire pour le fonctionnement, un chiffre nettement supérieur aux 250 millions d'euros que le gouvernement envisage aujourd'hui. Dans sa propre évaluation publiée en avril, Régions de France estimait que pas moins de 700 CFA allaient être menacés par la réforme, à savoir tous les CFA de moins de 12 apprentis, seuil minimum de rentabilité.

Au-delà de la question du financement, c'est le rôle des régions qui va considérablement « maigrir », puisqu'elles se voient retirer leur pouvoir de régulation administrative des CFA (ouverture, implantation, capacité d'accueil...). « Si la ministre assure que nous sommes encore dans le dispositif, nous ne sommes plus les leaders, le pilotage est plutôt effectué par les branches professionnelles. » Mais les branches professionnelles ne sont pas toutes capables de porter l'apprentissage, elles ne sont pas organisées de la même façon.

« Les équipes en charge de l'apprentissage vont disparaître et être invitées à changer de domaine, peut-être vers l'orientation où les régions prennent davantage de poids », avec une perte importante d'expériences et de connaissances en matière d'apprentissage. « Notre volonté de promouvoir l'apprentissage ne va pas s'arrêter le 1er janvier 2020. En revanche, nos moyens d'actions seront immanquablement réduits. »

La loi comporte d'autres aménagements : extension de l'âge de l'apprentissage à 29 ans révolus, simplification administrative des contrats, durée minimum des contrats abaissée à six mois contre douze, contrats qui pourront être conclus tout au long de l'année, dérogations sur le temps de travail pour les jeunes travailleurs et les apprentis mineurs, aménagement des conditions de rupture sans passage aux prud'hommes, unification des aides aux employeurs, dispositif particulier pour les apprentis des quartiers prioritaires, sera étudié pour envisager la création d'une aide de l'État aux CFA qui accueillent une personne résidant dans un quartier prioritaire et aux entreprises qui les embauchent en apprentissage.

Un décret du 17 septembre institue un délégué interministériel au développement de l'apprentissage dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Placé auprès du ministre du Travail, ce délégué va participer aux actions menées par le gouvernement pour orienter les politiques de l'emploi et de développement économique vers les quartiers prioritaires et notamment s'assurer de la mobilisation des ressources pour lever les freins à l'accès à l'apprentissage.

(Source Caisse des dépôts et consignations)

Liberté de choisir son « avenir professionnel » ? Qu'en pense le SNPEFP-CGT et la FERC ?

Joli titre ce projet de loi réformant la formation professionnelle mais qui reste une reste une illusion car en fait c'est l'entreprise qui reste au cœur du dispositif et l'état...

Les actions de formations sont au service d'une employabilité immédiate pour répondre aux besoins de l'entreprise. Bien souvent courtes les formations qui sont 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 (CPF de transition)

La stratégie du gouvernement repose exclusivement sur la mise en adéquation du « marché du travail », avec les besoins de main d'œuvre des entreprises.

Quelques points saillants de cette réforme

1. La confiscation par l'État d'une partie toujours plus importante de la contribution légale de la formation professionnelle pour la flécher sur les privés d'emploi au détriment des salariés en activité. En 2 réformes c'est une baisse de 4 milliards d'euros (soit une baisse de 30 %).

2. La monétisation du compte personnel de formation (CPF) constitue l'escroquerie la plus flagrante de cette réforme. Le gouvernement réduit les droits des salariés, aussi bien ceux acquis que ceux à venir. Aujourd'hui, les salariés ayant acquis 150 heures (avec les 120 heures DIF antérieures) bénéficient d'un financement moyen de 5.250€ à 6.000€, le taux de prise en charge moyen de l'heure de formation étant de 35 à 40€ alors que bon nombre d'OPCA acceptent une prise en charge jusqu'à plus de 50€ (certains à plus de 90€ !).

Au premier janvier 2019, ces mêmes 150 heures devraient être valorisées à hauteur de 14,28€ chacune, soit un montant global de 2.142€ et une perte nette pour chaque bénéficiaire ayant 150 heures sur son compte oscillant entre 3108€ et 3858€.

Mais au-delà, le tour de passe-passe de ce gouvernement consiste à expliquer qu'il améliore les droits des salariés en intégrant l'augmentation de 24 à 35 du nombre d'heures CPF acquises annuellement alors qu'il plafonne à 5.000€ un compte qui aujourd'hui permet à un salarié de bénéficier d'une prise en charge pouvant aller jusqu'à 7.500€.

Enfin, la monétisation du CPF déconnecte l'accès à la formation de la durée du travail et favorise la formation en dehors du temps de travail. Encore une « avancée sociale » qui nous ramène au début du XXe siècle...

3. La fin du congé individuel de formation (CIF) est peut-être la disposition la plus préjudiciable aux salariés. Le CIF est le seul moyen pour un salarié en activité de bénéficier d'une formation de son choix, sur le temps de travail et rémunérée. C'est le seul moyen pour accéder à une seconde chance pour une véritable reconversion ou un développement personnel permettant son émancipation.

Le gouvernement remplace le CIF par un « Projet de Transition Professionnelle » dont les formations accessibles ne sont pas les mêmes et doivent répondre aux besoins du marché et non des personnes. La rémunération des stagiaires n'est pas prise en charge obligatoirement.

4. La nouvelle définition de la formation participe également à cette stratégie adéquationiste. La loi limite la formation professionnelle aux actions « permettant d'atteindre un objectif professionnel », ce qui exclut par opposition toute action de formation qui n'aurait pas de finalité professionnelle.

5. Toujours dans la même logique, le renvoi sur les branches professionnelles de la responsabilité de la construction des diplômes professionnels et de leur référentiel participe à la mise en adéquation de la formation professionnelle avec les besoins du marché du travail.

Le dernier article de la loi prévoit la possibilité pour le gouvernement de modifier celle-ci par ordonnance pendant un an après la promulgation.

La monarchie parlementaire a encore parlé !

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

ENSEIGNEMENT PRIVÉ
SNPEFP la cgt
FORMATION PRIVÉE

AVENIR DE L'AFPA - À l'heure de choix politiques majeurs pour des enjeux économiques cruciaux

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

À l'heure de la **« Liberté de choisir son avenir professionnel »** voulue par la Ministre Muriel Pénicaud, un grand nombre d'organismes de formation du secteur privé sont en danger

Le désengagement de l'état vers les régions, les différentes réformes successives depuis 10 ans ont eu raison de plusieurs OF et ceux quelques soient les régions.

Redressement judiciaire, liquidation judiciaire, PSE, ont été le lot de beaucoup d'OF...
Certains n'ont bu qu'une tasse, d'autres ont sombrés dans les abysses entraînant avec eux des milliers de salariés à Pôle Emploi...

Certains OF survivent encore au prix de regroupement encore impensable il y a encore quelques années, tout en revoyant à la baisse les conditions de travail des salariés. Le cursus d'ajustement reste la masse salariale. La précarité c'est nettement dégradée ces dernières années dans le monde des OF

Aujourd'hui, le CDD d'usage est devenu légion pour beaucoup d' OF qui dépendent en grande partie ou essentiellement de la commande publique. Peu importe ce que précise la convention collective des OF sur ce contrat de travail, l'important pour eux est de survivre... La précarité du métier de formateurs n'a jamais été aussi grande. Il faut dire que se retrouver à Pôle Emploi n'est pas réjouissant. Les salariés de Pôle emploi ont aussi leur lots d' emmerdes. Le gouvernement annonce 800 postes ETP en moins chez Pôle emploi en 2019, pourtant chargé de mieux accompagner les chômeurs...

Certains gros OF se trouvent à la peine, tout comme les structures trop petites qui ne peuvent encaisser un tel changement.

S'adapter coûte cher et les OF dont la trésorerie est déjà fragilisée ne pourront sûrement survivre à ce tsunami. engendré par les conséquences de cette réforme.

Le pire dans tout ça, c'est le cas de l'Afpa. Mastodonte de la formation public, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes est un organisme français de formation professionnelle, au service des Régions, de l'État, des branches professionnelles et des entreprises. Membre du Service public de l'emploi, l'Afpa, constituée en association avant de devenir en 2017 un EPIC, propose des formations professionnelles qualifiantes, sanctionnées par un titre professionnel du ministère du Travail.

Historique

Le 9 novembre 1946, Ambroise CROIZAT par décret fédère sous tutelle du ministère du Travail, les centres de formation professionnelle, préfigurant ainsi ce que deviendra plus tard l'Afpa.

L'Afpa a été créée le 11 janvier 1949 sous l'appellation ANIFRMO (Association nationale interprofessionnelle pour la formation rationnelle de la main-d'œuvre). Son rôle consistait alors à former rapidement les adultes pour les amener à un premier niveau de qualification dans le bâtiment et la métallurgie. En 1966 l'organisme change de nom pour devenir l'Afpa.

Le 18 octobre 2018, la direction générale de l'Afpa et le président de son Conseil d'Administration présenteront en même temps, l'une au Comité Central d'Entreprise, l'autre au Conseil d'Administration, « un projet de réorganisation de l'AFPA ».

Cette réunion « zéro » préfigure la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui devrait supprimer des emplois par centaines, avec des fermetures de centres, instaurant une politique de mobilité généralisée tant géographique que professionnelle pour les salariés qui resteront, suite à une réorientation d'une partie de l'activité historique de formation professionnelle vers de l'accompagnement.

Ce qui a prévalu jusqu'à présent était principalement d'ordre économique et financier. Ainsi, l'approche de la direction générale, du président et des tutelles qui font pression est de réduire drastiquement ce qui est considéré comme des charges, au premier rang desquelles la masse salariale. Par contre, peu d'ambition pour relever le niveau d'activité dans la formation professionnelle des demandeurs d'emplois qui s'effondre, avec des pertes très conséquentes de parts de marché avec les conseils régionaux.

Pour la CGT, l'urgence véritable est de répondre à la question politique :

Quelle AFPA veut-on et pour quoi faire ?

Car le pays se trouve confronté à des enjeux économiques cruciaux à la croisée entre :

- la réindustrialisation, la production en proximité (circuits courts, etc.) ;
- le développement durable ;
- un aménagement du territoire garant d'un développement équilibré face à la métropolisation ;
- les transitions écologiques, énergétiques, numériques ;
- la transformation du travail et des métiers ;
- le défi climatique ;
- les métiers rares et émergents.

Répondre à ces défis nécessite des choix politiques d'envergure.

Pour la CGT, il va falloir investir lourdement et durablement dans la formation professionnelle qualifiante pour réussir à les relever. Les pouvoirs publics disposent au sein du service public de l'emploi (SPE) d'un bras armé qui a fait la démonstration de son efficacité sociale depuis plus de 70 ans. Ce n'est pas en procédant à une sévère amputation de ses moyens opérationnels que l'AFPA pourra assumer ses missions de service public telles qu'elles sont (im)posées par la loi.

Tout au contraire, la CGT propose 4 axes pour reconstruire une AFPA capable de former citoyens et travailleurs dans de bonnes conditions :

1. répondre à l'exigence de « à chacun selon ses besoins » et sortir du principe libéral du « à chacun selon ses droits acquis ». Le compte personnel de formation (CPF) tel que construit actuellement est un piège encore plus cruel pour les plus éloignés de l'emploi ;

2. dans cet esprit, l'AFPA doit avoir les moyens d'identifier et de répondre aux problématiques et spécificités de chaque personne accueillie.

3. valoriser le « chemin parcouru » par chaque personne formée entre sa situation de départ et celle atteinte à l'issue du parcours de formation. Par la qualité du service rendu à ses usagers, garantie par du personnel pérenne et qualifié, l'AFPA pourra rendre compte de son utilité sociale et de son efficacité ;

4. sortir des appels d'offres régionaux. D'autres modalités de contractualisation sont possibles et devraient être mise en œuvre par les régions.

Pour la CGT, l'AFPA est un Organisme Public qui doit permettre de répondre aux enjeux économiques cruciaux par la formation professionnelle qualifiante de qualité. Mais, cela nécessite des choix, des décisions et des engagements politiques de long terme qui dépassent très largement les décisions économiques de court terme prise par ses dirigeants.

La CGT refuse toute décision de la direction consistant à licencier des salariés et à liquider des centres de formation. Elle appelle les salariés et les usagers à se mobiliser partout pour la défense des centres AFPA et l'accès à une formation qualifiante de toutes et tous.

afpa

Syndicat national la cgt

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

AFPA - Le projet de PSE prévoit la fermeture de 38 centres de formation qui s'accompagne au niveau national par la suppression de 1.541 postes. Affaire à suivre...!

Le «plan de transformation» de l'Afpa a été présenté le jeudi 18 octobre 2018 de manière concomitante au CA et au CCE de l'Epic.

Son objectif

Redresser l'Agence nationale pour la formation des adultes d'ici 2019-2020,

Contenu

- Un volet stratégique qui réaffirme le positionnement de l'Afpa sur le marché de la formation, qui inclût la création de nouveaux postes et d'une «offre mobile»
- Un volet économique qui comporte des suppressions d'emploi, des fermetures de centres ou encore la réorganisation des centres restant.

L'Afpa dans son communiqué diffusé le jeudi 18 octobre 2018 a indiqué : Qu'elle engageait cette transformation pour mieux répondre aux nouveaux défis de la formation professionnelle, comme aux enjeux des entreprises et de l'action publique et assurer la pérennité de ses activités»

Toujours selon la direction, ce plan de redressement serait rendu nécessaire par une situation économique qui aurait enregistré des «pertes cumulées de 723 millions d'euros entre 2012 et 2016» avec en plus un résultat brut d'exploitation négatif «à hauteur de 24 millions d'euros» en 2017 et «une perte d'exploitation de plus de 70 millions d'euros estimée pour 2018»
Toujours selon la direction, l'objectif du PSE serait de rétablir la capacité d'autofinancement de l'Afpa dès 2021.

Selon plusieurs sources syndicales, le plan engagé pour les années 2019 et 2020 est d'une extrême violence.

- Fermeture de 38 sites,
- Suppression de 1541 postes,
- non remplacement des 600 départs en retraite prévus,
- Modification de 454 postes,
- Création de 603 postes a priori destinés prioritairement au reclassement [1], mais avec une déclassification possible !

Toutes les OS de l'AFPA soulignent également que dans ce projet, il n'y a aucune perspective de développement de l'activité.

Quatre mois de négociation

Le cadre définitif du PSE de l'Afpa ne sera connu qu'à l'issue de la période de négociation interne entre la direction générale de l'Afpa et les représentants du personnel. Cette négociation est prévue pour durer quatre mois à compter du 18 octobre.

Les membres du CCE se sont vus remettre un dossier de 1 600 pages présentant le détail du plan.

Une intersyndicale réunissant les quatre organisations représentatives à l'Afpa (CGT, CFDT, Sud-Solidaires et FO) et la CFTC, a fait savoir dès le 17 octobre 2018 qu'elle s'opposait aux fermetures de centres et de formations ainsi qu'aux licenciements...

Affaire à suivre...

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

ACCOMPAGNER

les branches professionnelles

pour leur couverture sociale

Organisé autour de 3 grands secteurs d'activité afin de répondre aux spécificités de chaque métier, Adéis s'implique déjà auprès de 70 branches pour les différents volets de leur protection sociale. Un accompagnement global qui se traduit par le suivi de 66 accords prévoyance et 39 régimes frais de santé. Adéis s'affirme ainsi comme un interlocuteur entièrement dédié aux partenaires sociaux, capable de leur proposer des solutions innovantes et adaptées aux nouveaux enjeux de la négociation collective en matière d'épargne salariale notamment.

www.adeis-branches.fr

@AdeisBranches

@Adéis

Groupe APICIL · CIPREV · Humanis · Ipsec Groupe Humanis

adéis
Pour les branches professionnelles

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

Ne dites plus …

Que fait la cgt ?

Faites-la !

Adresse contact du syndicat
pour toute information

sn@efp-cgt.org
ou
06 77 13 38 80 (Christine FOURAGE)

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

SNPEFP la cgt
ENSEIGNEMENT PRIVÉ
FORMATION PRIVÉE

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES DES CE
Le gouvernement se paie sur le dos des activités sociales et culturelles

En plus de 70 ans, le paysage social, le tissu économique, les pratiques culturelles sportives et de loisirs des salariés ont profondément évolué, grâce à l'activité des CE qui a permis de pérenniser les conquêtes sociales et malgré les attaques patronales.

Or, dans le cadre de l'examen du Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2019, l'Assemblée Nationale a adopté un amendement et un sous-amendement visant à modifier les modalités d'attribution des activités sociales et culturelles (ASC).

L'amendement n°252 instaure un plafonnement d'exonération de 331 euros par an et par salarié (662 euros en cas d'enfant à charge) qui s'appliquerait à toutes les prestations servies aux salariés pour l'exercice d'une activité sportive, culturelle ou l'aide aux vacances.

Le sous-amendement n°1589 déposé en séance par le Gouvernement concerne plus particulièrement le Chèque Vacances. Son contenu permettrait la fiscalisation sur le volume des chèques vacances qui pourrait réduire la possibilité des CE d'en faire usage, remettant en cause le modèle ANCV (agence nationale des chèques vacances).

Selon ses estimations, le Gouvernement pourrait récupérer environ 1,7 milliard d'euros, grâce au plafonnement d'exonération, aux nouveaux dispositifs de fiscalisation et les contraintes nouvelles liées à la mise en place des CSE.

Si cet amendement reste en l'état, ce serait une attaque sans précédent contre le droit aux vacances, l'accès à la culture et au sport pour toutes et tous. Ce que nous ne pouvons que dénoncer.

Sous couvert de se préoccuper de la qualité des prestations sociales délivrées par les CE, les attaques visent à faire payer aux salariés le redressement du budget de l'État et de la Sécurité Sociale.

Dans le même temps, des dispositifs sont déployés pour permettre aux employeurs de s'exonérer de cotisations sociales sans que leur efficacité soit démontrée sur le terrain de l'emploi et du progrès social.

La CGT va dès à présent passer à l'offensive et interpeller les députés en territoire pour exiger le retrait de ces dispositions

Vigilance !

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

SNPEFP la cgt
ENSEIGNEMENT PRIVÉ
FORMATION PRIVÉE

L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS
2 modes de calcul
Articles L3141-24 à L 3141-31
La règle du 10ème est plus favorable au salarié.e

La règle du 1/10ème est bien souvent plus favorable que la règle du maintien de salaire théorique alors n'hésitez à rappeler à votre employeur ses obligations et demandez-lui de bien vouloir recalculer votre indemnité sur les trois dernières années de références selon la méthode du dixième et d'ajouter à votre prochaine paie un rappel d'indemnités de congés payés.

Le SNPEFP-CGT souhaite pour l'ensemble des salariés de droit privé, l'application du droit à l'indemnité de congés payés. En effet le paiement de cette indemnité est prévu dans le Code du travail, article L.3141-22

intitulé	base	taux	montant	part empl.
1106 Horaire de base	151,66			
1112 Salaire indiciaire	220,00	8,490	1 867,80	
1116 Salaire de base	1 867,80	151,660	1 867,80	
1481 Evolution carrière	16,00	8,490	135,84	
1483 Reconst. Carrière	8,00	8,490	67,92	
1665 Indemn. Mens. Resp	64,00	8,490	543,36	
1855 Heures sup.125%	1,50	21,553	32,33	17/04/18
1855 Heures sup.125%	1,50	21,553	32,33	19/04/18
2250 Abs Entrée/sortie	-18,66		-249,04	27/04/18 - 30/04/18
2610 Absence maladie	-20,22	17,242	-348,63	01/04/18 - 04/04/18
2615 Maladie 100%	20,22	17,242	348,63	01/04/18 - 04/04/18
4540 Total Heures T	136,00			
4542 Heures Cumulées	640,48			
4950 Indemnité CCP	42,00		5 069,14	
4952 Indemnité CCP	35,00		583,81	01/06/14 - 31/05/15
4952 Indemnité CCP	35,00		201,25	01/06/15 - 31/05/16
4952 Indemnité CCP	25,00		179,30	01/06/16 - 31/05/17
4952 Indemnité CCP	42,00		484,40	01/06/17 - 23/04/18
4952 Indemnité CCP			9,05	17/04/18 - 19/04/18

Régularisation sur 3 années

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

L'article L.3141-22 prévoit 2 formules de calculs de l'indemnité de congés payés :

La règle du 1/10ème ou maintien du salaire

Chaque salarié doit bénéficier de l'application de celle de ces 2 formules qui lui est la plus avantageuse pour lui.

L'employeur à l'obligation d'effectuer un comparatif entre les deux modes de calcul pour chaque salarié et à chaque période de prise de congés.

Le salarié ayant acquis le droit de prendre des jours de congés perçoit une indemnité de congé payés durant son congé.

Toutes les sommes ayant le caractère de salaire sont prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés :

- Salaire de base
- Majoration de salaire (heures supplémentaires, travail de nuit, etc.)
- Salaire de substitution versé pendant les périodes de repos assimilées à du travail effectif (congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, arrêt maladie, arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle, indemnité de congés payés de l'année précédente)
- Prime d'ancienneté
- Prime d'assiduité
- Prime d'astreinte
- Commissions pour les commerciaux
- Prime d'expatriation
- Avantages en nature

Toutes les sommes n'ayant pas le caractère de salaire ne sont pas prises en compte pour calculer l'indemnité de congés :

- Prime de fin d'année
- Prime d'intéressement
- Prime de bilan
- Prime de participation
- Frais professionnels
- 13e mois

Sauf mode de calcul plus favorable au salarié prévu par un usage ou dans le contrat de travail, cette indemnité est calculée par comparaison entre 2 modes de calcul :

Selon la 1ère méthode, l'indemnité est égale à 1/10e de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ;

Selon la 2ème méthode (celle du maintien de salaire), l'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

C'est le montant le plus avantageux pour le salarié qui est payé.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

Soit par ex :

Ex 1 : Si vous avez 6 semaines de congés payés (par usage ou accord d'entreprise) ce n'est plus 10% mais 12% du brut de la période de référence, 14% pour 7 semaines, 16% pour 8 semaines….

Pour les formateurs en catégorie D et E ou d'autres catégories de salariés des OF qui auraient droit aux 5 jours mobiles, il faut faire le calcul sur la base de 12 % et non de 10% sauf pour ceux qui ont déjà 6 semaines de CP

En cas de CP légaux

(25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables)

En jours ouvrés

Un salarié a droit à 25 jours ouvrés de CP sur l'année de Réf allant du 1er juin 2017 au 31 mai 2018.

Son salaire brut sur cette période est de 2400 € X 12 = 28.800€ /brut

Selon la règle du 1/10ème :

Pour 5 semaines de congés (5 jours ouvrés x 5 semaines = 25 jours ouvrés) elle représentera : 28.800 € x 10% = 2.880€/brut

Soit 115,20€/brut par jour ouvré de CP

Selon la règle du maintien de salaire :

Le calcul du maintien de salaire serait le suivant pour 25 jours ouvrés pris.

Règle du maintien de salaire : 2400 € / 21,67 jours ouvrés = 110,75€ par jour ouvré de congés.

Soit 110,75 € × 25 jours ouvrés de CP = 2.768,75€/brut

(21,67 jours ouvrés moyens = 5 jours de travail par semaine pendant 52 semaines, cela fait 260 jours ouvrés par an, soit en moyenne 21,67 par mois).

L'écart entre les 2 règles est de 2.880€ - 2.768.75€ = 111.25 €/brut

En jours ouvrables
Un salarié a droit à 30 jours ouvrables de CP sur l'année de Réf allant du 1er juin 2017 au 31 mai 2018
Son salaire brut sur cette période est de 2400 € X 12 = 28.800 € /brut

Selon la règle du 1/10ème :
Pour 5 semaines de congés (6 jours ouvrables x 5 semaines = 30 jours ouvrables) elle représentera : 28.800 € x 10% = 2.880€ /brut
Soit 115,20€/brut par jour ouvré de CP

Selon la règle du maintien de salaire :
Le calcul du maintien de salaire serait le suivant pour 30 jours ouvrables pris.

Règle du maintien de salaire : 2400 € / 26 jours ouvrés = 92.30€/brut par jour ouvrable de congés. Soit 92.30€× 30 jours ouvrables de CP = 2.769€ /brut

Pourquoi divisé par 26 en jours ouvrable et 21.67 en jours ouvrés ?
Tout simplement parce qu'en jours ouvrables une semaine correspond à 6 jours de CP et 6 x 52 semaines / 12 mois = 26.
Le même calcul s'appliquera pour les jours ouvrés mais avec 5 jours de CP pour une semaine soit 5 x 52 /12 = 21.67.
L' écart entre les 2 règles est de :
2.880€ - 2.769€ = 111 € /brut

Quel que soit le différentiel de 111,25€ /brut ou 111€ /brut (selon mode jours ouvrés ou jours ouvrables) doit être reporté sur le brut de l'année suivante pour calculer le différentiel de l'année de référence suivante.
Pour calculer le montant de l'indemnité de CP sur les 3 dernières années de réf il vous faut calculer le différentiel sur les années de réf suivantes :

A- 1er juin 2017 au 31 mai 2018,
B- 1er juin 2016 au 31 mai 2017 (différentiel à reporter dans le brut sur l'année de Réf suivante)
C- 1er juin 2015 au 31 mai 2016 (différentiel à reporter dans le brut sur l'année de Réf suivante)
D- 1er juin 2014 au 31 mai 2015 (différentiel à reporter dans le brut sur l'année de Réf suivante)

La régularisation sur 3 années à laquelle vous pouvez prétendre au CPH est la somme de C+B+A

Modèle de lettre pour faire ta demande :

Nom, prénom
Adresse
Établissements (nom)
Adresse

A (Ville), le (date)

(Madame ou Monsieur) le directeur.trice

Pour procéder au calcul de mes indemnités de congés payés, vous avez utilisé la méthode du maintien de salaire. Or il s'avère que l'application de la méthode du dixième est plus avantageuse pour moi ou (par exemple : du nombre important d'heures supplémentaires que j'ai effectué au cours de l'année de référence et qui sont incluses dans l'assiette de calcul, d'un rappel de salaire en 201X, prime (s)....).

La loi vous impose d'appliquer la méthode de calcul la plus favorable à mon égard. C'est pourquoi je me permets de vous demander de bien vouloir recalculer mon indemnité sur les trois dernières années de références selon la méthode du dixième et d'ajouter à ma prochaine paie un rappel d'indemnités de congés payés.

Veuillez agréer (formule de politesse).

Signature

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

SNPEFP la cgt
ENSEIGNEMENT PRIVÉ
FORMATION PRIVÉE

ASSURANCE CHÔMAGE
La CGT refuse de négocier la régression sociale !

Montreuil le 3 octobre 2018

Le président et son gouvernement inscrivent la refonte de l'assurance chômage dans la poursuite de la casse du code du Travail. Plutôt que de se questionner sur les dégâts répétés de l'austérité, ils ont donné l'ordre de chercher de nouvelles économies.

Le projet de loi « liberté de choix de son avenir professionnel » devait terminer son parcours parlementaire en août mais le président et le gouvernement ont annoncé plusieurs amendements pour prévoir une nouvelle négociation assurance chômage à l'automne.

Les plans du gouvernement

La Convention Unedic négociée en 2017 et entrée en vigueur en novembre fait déjà 900 millions d'économies annuelles et doit durer jusqu'en 2020. La CGT a refusé de la signer.
Aujourd'hui, le gouvernement à la fois veut avancer d'un an (à juin 2019) la définition de nouvelles règles pour faire des économies de l'ordre de 4 milliards d'euros et a prévu un encadrement financier préalable, contraire à l'autonomie de la négociation que nous revendiquons.

Quels sont les dangers pour les droits des allocataires à l'assurance chômage ?

La lettre de cadrage du Premier Ministre envoyée le 25 septembre aux partenaires sociaux annonce la nécessité de baisser les droits de 3,9 milliards d'euros sur 3 ans ! En additionnant les 500 ou 600 millions d'euros de droits récemment introduits par la loi pour les démissionnaires et les quelques indépendants, c'est une baisse de 4 milliards d'euros qui pourrait être imposée, soit en moyenne de 4 % à 12 % des allocations !

Sans surprise, le grand patronat est épargné : pas de « bonus-malus » mais un appel vague à la « responsabilisation des entreprises » et pas d'augmentation globale des cotisations patronales. En revanche, les chômeurs indemnisés (42,8 %) sont visés et, tout particulièrement, les travailleurs précaires.

Le gouvernement reparle de dégressivité des allocations et pas seulement pour les cadres mais aussi des sanctions accrues pour obliger les salariés à accepter des emplois dégradés.

Que propose la CGT ?

Pour la CGT, il est indispensable de renforcer la solidarité. À l'heure où seulement 43% des chômeurs sont indemnisés il faut lutter contre la précarité pour l'éradiquer !

La CGT propose un droit au travail, un revenu de remplacement pour toutes celles et tous ceux qui en sont privés ! Cela passe par l'égalité salariale femmes-hommes, par la prise en compte de la situation des primo-arrivants, notamment les jeunes sortant des études, par des mesures pour les séniors et pour les chômeurs de longue durée.

Nos propositions peuvent être financées par la remise à plat des exemptions et exonérations qui assèchent le financement de la toute la protection sociale (sécurité sociale, retraites complémentaires comme assurance chômage). Nous revendiquons le déplafonnement des cotisations sur les plus hauts salaires (au-delà de 13 000 euros mensuels).

Pour lutter contre la précarité sous toutes ses formes, nous développons nos propositions de sur-cotisations sur les contrats en CDD et sur les CDI à temps partiels imposés.

Devons-nous aller négocier ?

Il n'est évidemment pas question pour la CGT de négocier à la baisse les droits des chômeurs. Nous refusons le principe et le contenu

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

de la lettre de cadrage et nous avons l'intention de négocier sur la base de nos propositions.
Nous proposons donc de commencer la négociation en annonçant que nous refusons de nous inscrire dans la lettre de cadrage du gouvernement et que nous rechercherons l'unité syndicale pour aller dans ce sens.

Il est temps d'éradiquer la précarité !

Les chiffres du chômage du 3ème trimestre 2018 sont en hausse significative :

• la catégorie A est en augmentation de 0.5% sur 3 mois pour atteindre 3 456 800 personnes privées d'emploi (+ 17 000 personnes) ;

• les catégories B et C qui représentent les catégories de travailleurs précaires sont en hausse de 0.2%, si la catégorie C (personnes ayant travaillé plus de 78 heures dans le mois) est en légère baisse (-0.8%, ce qui représente 10 800 demandeurs d'emploi de moins) c'est parce que nous assistons à un transfert sur la catégorie B (personnes ayant travaillé moins de 78 heures par mois), laquelle augmente de 2.1%, soit +16 100 demandeurs d'emploi dans la catégorie des contrats très courts.

Nous pouvons constater, par ailleurs, une hausse permanente des chômeurs âgés de plus de 50 ans : leur nombre atteint 1 428 100, soit une augmentation de 0.7% sur 3 mois et de 3.1 % sur 1 an. Pour mémoire, ils étaient moitié moins en octobre 2013, soit 721 700.

La négociation sur l'assurance chômage s'ouvre dans ce contexte. Les travailleurs précaires sont donc de plus en plus nombreux.

La précarité prend de multiples visages à mesure que les gouvernements successifs autorisent le patronat à en abuser sous toutes les formes : intérim, CDD, CDI à temps partiels subis (notamment par beaucoup de femmes), statuts non-salariés imposés, etc.

Le gouvernement et le patronat veulent disposer d'une armée de travailleurs précaires, comme en Allemagne avec ses mini-jobs ou son Smic plus bas qu'en France ; comme au Royaume-Uni avec ses contrats « zéro heure ».
Les chiffres du chômage montrent pourtant, trimestre après trimestre, l'échec de cette politique d'austérité, de précarisation et de destruction des droits sociaux !

Pour lutter contre cette addiction, la CGT propose une sur-cotisation pour tous les contrats précaires et des nouvelles recettes.

Aussi, il n'y aurait pas de déficit de l'assurance chômage depuis des années si l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes était respectée.

Nous appelons l'ensemble des femmes et hommes vivant de leur travail ou qui en sont privés à la vigilance pour contrer cette politique et empêcher le patronat de faire le sale boulot du gouvernement, en baissant nos droits à toutes et tous.

Inventons de nouveaux droits et controns les économies sur le dos des chômeurs

Ce mercredi 24 octobre, s'est tenue une réunion du « groupe paritaire politique », prélude à la négociation : les organisations syndicales et patronales négociant la convention d'assurance chômage ont fixé un calendrier. Huit réunions auront lieu entre le 9 novembre et le 15 janvier. Il s'agit d'une négociation imposée par le gouvernement qui entend obtenir 3,9 milliards d'euros d'économies sur le dos des chômeurs en trois ans.

La CGT s'oppose à ces baisses de droits. Le patronat (Medef, CPME et U2P) entend, au contraire, appliquer les économies aux seuls chômeurs. Il a annoncé vouloir s'attaquer aux droits des travailleurs précaires (comme le veut la lettre de cadrage du gouvernement) ainsi qu'au régime des intermittents du spectacle. Sont ainsi dans le collimateur les travailleurs qui alternent des périodes de chômage plus ou moins indemnisées. Les chiffres du chômage montrent l'augmentation constante de cette précarité.

Le patronat refuse d'envisager toute contribution des employeurs, en particulier la sur-cotisation sur les contrats précaires, les contrats courts, moins encore sur les autres CDD ou les CDI à temps partiels subis.

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

La CGT n'acceptera pas les baisses de droits et appelle l'ensemble des organisations syndicales à les refuser. La CGT propose de construire de nouveaux droits pour les jeunes, les seniors, l'égalité femmes/hommes et parvenir à un revenu de remplacement pour toutes celles et tous ceux qui en sont privés.

Les mobilisations seront nécessaires, en particulier la manifestation contre le chômage et la précarité le 1er décembre prochain !

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

OPCP/OPCA
Comment y voir plus clair ?

Passage des OPCA en OPCO Comment avoir la main en tant que syndicat et en faisant des propositions. Quelle position commune adopter au sein du SNPEFP ?

I - Vous avez dit OPCO ?

La loi sur la formation professionnelle prévoit la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO) au 1er janvier 2019, ainsi que leur rapprochement par grandes filières ou grands secteurs.

Une phase transitoire est prévue puisque les OPCA existants au 31 décembre 2018 seront agrées provisoirement en tant qu'OPCO du 1er janvier 2019 au 31 mars 2019. Après cette date un nouvel agrément devra être obtenu.

À la différence des OPCA, les OPCO n'auront pas pour mission de collecter la contribution à la formation, celle-ci revenant aux URSSAF à partir de 2021.

La mission des OPCO est centrée sur le « conseil » aux branches et le « service » aux entreprises » :

• Appui technique aux branches professionnelles pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation pour leur mission de certification.

• Service de proximité au bénéfice des TPE-PME dans l'analyse de la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et dans l'information et l'accès aux salariés à la formation professionnelle

Les OPCO ont également un rôle de « financeur » en particulier des actions de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et des actions de formation au titre de la reconversion ou promotion par alternance.

II- Le rapport BAGORSKI / MARX

Le rapport Bagorski/Marx remis à la ministre du Travail le 6 septembre 2018 avance un scénario avec 11 champs de « cohérence » pouvant être couverts par des OPCO. Une proposition qui semble devoir préfigurer le futur paysage des organismes paritaires de la formation et pour laquelle des conséquences peuvent déjà être envisagées, en premier lieu pour les actuels Opca, mais aussi pour les branches professionnelles ou encore le paritarisme.

En effet, si, comme le rappelle René Bagorski, « tous les OPCA vont disparaître » pour laisser la place aux OPCO qui seront créés dans les prochains mois, le rapport recommande de « s'appuyer, pour les nouveaux opérateurs de compétence, sur les OPCA actuels les plus en capacité d'assurer à la fois les nouvelles missions fixées par la loi et une bonne continuité de service ».

En d'autres termes, même s'il ne faut pas parler de rapprochements d'OPCA, il faudra bien que certains de ces organismes paritaires servent de base aux futurs OPCO pour éviter un trou d'air dans le système de formation professionnelle et permettre la bascule dans le nouveau paysage dessiné par « la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

Les 11 périmètres proposés par la mission Bagorski/Marx pour les futurs opérateurs de compétences sont :

- Agriculture et transformation alimentaire
- Industrie
- Construction
- Mobilité
- Travail temporaire, propreté et sécurité,
- Santé,
- Culture et médias
- Cohésion sociale
- Commerce
- Services financiers et conseil»
- Services de proximité et artisanat
- Plus un OPCO interprofessionnel (actuellement il existe 2 OPCA interprofessionnel Agefos PME et Opcalia).

III- Les impacts sur le champ de la Fédération

Il n'y a pas de possibilité de créer d'autres périmètres que ceux listés ci-haut, comme nous l'avions escompté un moment autour de « Cohésion sociale et transmission des savoirs »

Ce qui ressort des présentations de la problématique du choix des OPCO dans les branches.

- Le sport serait dans le périmètre de la Cohésion sociale (périmètre 9) à moins que les patrons du sport professionnel ne fassent pression pour que la branche éclate et que ce secteur professionnel parte dans le périmètre « Culture et Média ». Il est également question que le Golf aille dans le périmètre 1 « agriculture »

- Le secteur associatif serait dans le périmètre de la Cohésion sociale (périmètre 9)

- Les secteurs de la formation, de l'enseignement privé indépendant, et de l'enseignement privé non lucratif sont dans une situation particulière : il n'est pas prévu de périmètre pour eux. Mais ils devront se déterminer pour un seul et même périmètre unique.

Le cas particulier de l 'enseignement privé et de la formation

L'enseignement privé non lucratif et la formation sont présents dans la FERC à travers trois syndicats : Le SNEIP/LE SNPEFP/LE SNCA.

Le SNCA regroupe des CFA associatifs qui devraient rejoindre le champ des organismes de formation. Il a été question pendant longtemps que ces CFA associatifs, aujourd'hui rattaché à aucune convention collective, rejoigne le champ de l'enseignement privé indépendant. Le lobbying de certains gros opérateurs (Compagnons du devoir) a fait capoter ce rapprochement.

Le SNEIP représente, dans l'enseignement privé non lucratif, le primaire et le secondaire autrement dit le sous contrat.

Le SNPEFP représente le supérieur privé non lucratif, le camp de l'enseignement indépendant : Ex le Hors contrat et le champ de la formation. La difficulté dans la négociation interbranche future est que ni le SNEIP, ni le SNPEFP ne sont représentatifs dans la branche de l'enseignement privé non lucratif (pour mémoire nous avons saisi la Cour d'appel administrative de Paris pour contester les critères de représentativité dans cette branche).

Par contre le SNPEFP est représentatif dans la branche de la formation et de l'enseignement privé indépendant. Il est, de fait, dans la négociation sur le choix de l'OPCO dédié à la formation et l'enseignement privé, le seul syndicat qui pourra siéger aux réunions inter- branches. Il lui appartiendra donc de veiller à recueillir et à prendre en compte les intérêts des salariés relevant du champ du SNEIP et du SNCA.

La position du SNPEFP, concerné dans 3 de ses secteurs par le choix de ce périmètre unique et en conséquence de l'OPCO, est de ne pas se focaliser nécessairement sur le périmètre possible (a priori ceux qui seraient avancés seraient : Cohésion sociale et périmètre « interprofessionnel ») mais plutôt d'avoir des critères d'exigence quant à l'OPCO retenu.

Si certains membres de la CEN du SNPEFP ont avancé le nom d' UNIFORMATION, rien a ce stade n'est décidé. Nous serons attentifs dans le choix de l'OPCO :

- À l'intérêt des salariés !
- Au sort des salariés des OPCA non retenus et à leur intégration dans le nouvel OPCO

• À la transparence dans la dévolution du patrimoine des OPCA vers l' OPCO et à la gestion paritaire de cette dévolution des biens.
• À la mise en place d'un véritable service de proximité et d'un maillage territorial serré pour répondre aux besoins des salariés en particulier des entreprises de moins de 50 salariés
• La mise en place d'outils de contrôle de la qualité de services rendu aux salariés des branches se trouvant dans l'OPCO
• À la gestion réellement paritaire de l'OPCO
• À la mise en place d'une plateforme informatique d'information aux salariés la plus ergonomique et accessible possible.
• À la réalisation d'études fiables et exhaustives des problématiques de formation profes sionnelle au sein de l'OPCO
• À l'existence d'une Section professionnelle paritaire (SPP) dédiée aux métiers de l'enseignement et de la formation
• La création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications multi-branche (en lien avec les observatoires des métiers des branches – Enseignement-Formation
• Favoriser auprès des commissions paritaires de l'emploi et de la formation (CPEF) de chaque branche le développement des Certificats de qualification professionnelle inter-branches (CQPI) permettant de valider des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre dans l'entreprise et qui sont communes aux branches professionnelles de l'enseignement et, Formation.

IV- UNIFORMATION en question ?

Certains analystes de la CGT soulignent le risque de voir disparaître UNIFORMATION OPCA du champ social auquel nous sommes attachés. Pour information UNIFORMATION se présente comme le partenaire de l'économie sociale, de l'habitat social et de la protection sociale : associations, coopératives, entreprises sociales, groupes paritaires, fondations, mutuelles et sociétés anonymes...

UNIFORMATION couvre 53.346 entreprises adhérentes pour 1.118 millions de salariés, forme 35.1013 stagiaires en 2016 et collecte 397,4 millions d'euros. En termes de taille critique, cet OPCA doit présenter les garanties pour se qualifier pour devenir un OPCO.

Les branches adhérentes à UNIFORMATION sont :

L'insertion par l'activité économique, les acteurs du lien social et familial, l'animation, l'aide à domicile, les ateliers et chantiers d'insertion, les CAUE, les entreprises sociales pour l'habitat, les foyers et services pour jeunes travailleurs, golf, Institutions de retraites complémentaires et de prévoyance, missions locales et PAIO, Mutuelles et organismes mutualistes, offices publics de l'habitat, organisations professionnelles de l'habitat social, Pôle emploi, Régies de quartier, sécurité sociale des indépendants/ régime général, sociétés coopératives d'HLM, Soliha, sport, tourisme social et familial.

Pour la FERC ce sont donc 5 branches qui sont concernées actuellement par UNIFORMATION : l'animation, les FJT, le golf, le sport et le tourisme social et familial. Il serait important qu'elles se concertent pour définir une position commune.

Laquelle position devrait être également part agée par les camarades de l'USPAOC présent dans la branche de l'animation et du sport et siégeant avec la FERC aux commissions paritaires

Au moment d'une précédente réforme de la formation professionnelle et de refonte des OPCA, les organisations syndicales CGT de l'enseignement privé non lucratif s'étaient prononcées pour UNIFORMATION, mais les branches en ont décidé autrement.

Actuellement la branche Sport de la FERC souhaite se déterminer pour UNIFORMATION.

ENSEIGNEMENT PRIVÉ
SNPEFP la cgt
FORMATION PRIVÉE

Supression des cotisations sociales au 1er octobre 2018

Abracadabrantesque....

Mieux vivre des fruits de son travail, subvenir à ses besoins, se distraire, s'instruire, se faire plaisir et faire plaisir... les raisons d'avoir les moyens financiers de répondre à ces aspirations sont légitimes.

Le gouvernement annonce une augmentation du pouvoir d'achat des salariés du privé en supprimant, à partir du 1er octobre, les cotisations assurance chômage et pour partie celles de l'assurance maladie via un nouveau prélèvement de CSG. Il ne s'agit en rien d'une augmentation des salaires, décryptage :

- **Augmenter le « net à payer » en supprimant les cotisations sociales**, revient à abaisser les droits à la santé et à l'indemnisation lors de la perte d'emploi, en clair, contraindre à recourir à des assurances privées, plus chères, moins efficaces et détruisant tout mécanisme de solidarité.

- **Augmenter le « net à payer » en supprimant les cotisations sociales**, provoque un manque de financements des caisses de Sécurité sociale, génère mécaniquement leur déséquilibre financier, afin, le jour venu, de les remettre en cause à la vue de leur situation financière déséquilibrée.

Les cotisations sociales, ce ne sont pas des taxes, c'est du salaire !
Pas du salaire pour le mois immédiat, mais du salaire pour toute la vie !

- **Augmenter le « net à payer » en supprimant les cotisations sociales**, c'est donner le prétexte pour les employeurs de ne pas augmenter les salaires et augmenter les bénéfices, lorsqu'il y en a, encore plus augmenter les dividendes pour les actionnaires.

Certes, une augmentation du salaire net de 19 € par mois va apparaître au niveau du SMIC. Ces quelques euros accordés sur le salaire net sont vite repris, notamment dans les dépenses de santé, à travers les baisses de remboursement de médicaments, les augmentations de cotisations dans les mutuelles ou les complémentaires santé...

Deux choix politiques s'affrontent :

- **Celui qui ne souhaite rémunérer que le travail** et rien d'autre. Dans ce système-là, le salarié doit se payer des assurances privées (lorsqu'il en a les moyens) pour sa santé, celle de ses enfants, le chômage, la parentalité, la vieillesse, la dépendance, la retraite... C'est

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

le système anglo-saxon. Les désastres sociaux que ce système génère sont l'augmentation de la misère, de la précarité, l'appauvrissement général des populations, le développement de travailleurs pauvres et la nécessité de travailler jusqu'à sa mort.

- **Celui qui souhaite que la rémunération du travail intègre des dispositifs de solidarités** dans les domaines de la santé, du chômage, de la famille, des retraites… C'est notre modèle social mis en place, en France, au sortir de la seconde guerre mondiale. Ce système contraint l'employeur à participer au financement de la protection sociale. Depuis plusieurs années maintenant, les décisions politiques successives exonèrent le patronat d'une part toujours plus grande de ses contributions obligatoires.

Le tour de « passe-passe » du gouvernement est de tenter de nous faire croire que l'augmentation du « bas de la feuille de paie » (net à payer) est une augmentation des salaires, c'est faux et c'est même tout le contraire !

Pour augmenter réellement les salaires, il faut les augmenter dans les entreprises, dans les branches ou au plan national dans les fonctions publiques. Il faut augmenter le Smic, référence pour les négociations salariales.

L'augmentation des prix nécessite une vraie mesure : **la seule augmentation qui compte, c'est celle du salaire brut !**

Les choses sont claires : la mesure du gouvernement ne vise pas à augmenter les salaires, mais à abaisser globalement le niveau de protection sociale, à transférer les mécanismes de solidarité vers des systèmes assurantiels privés.

Alors !
Vous l'avez vu le tour de « passe-passe » ?
Pour les salaires, agissons dans les entreprises, dans les branches, dans la fonction publique, pour mieux vivre des fruits de son travail !

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80

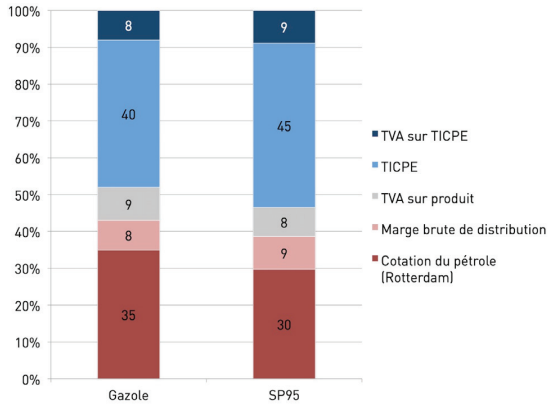
Prix des carburants

PRIX DES CARBURANTS, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le prix des carburants est une source majeure de tensions pour les salariés français. Sous le double choc de la hausse du baril de pétrole sur les marchés mondiaux et de l'alourdissement de la fiscalité écologique, le gazole a bondi de 23 % sur un an et l'essence de 15 %, tandis que le pouvoir d'achat a baissé en moyenne de 0,6 % sur le premier semestre 2018 (source Insee).

Comment se décompose ce prix ?
Sur un plein à la pompe (essence ou gazole) de 50 euros, chaque automobiliste acquitte 30 euros à l'État et 20 euros au pompiste. Sur ces 20 euros, environ 15 euros alimentent la spéculation sur le prix du pétrole et se retrouvent finalement dans la poche des actionnaires. Le reste – soit environ 5 euros seulement – va véritablement à l'industrie du raffinage et à la distribution (pipelines, camions-citernes, dépôts et stations-service).

Répartition du prix des carburants



LES MAJORS DU PÉTROLE ONT RÉALISÉ DES BÉNÉFICES COLOSSAUX

Si les taxes représentent 57 % du prix du Gazole, il ne faut pas perdre de vue que la marge brute de distribution et le prix du pétrole lié à la spéculation boursière pèsent pour 43 % dans ce total.

De 2014 à 2017, malgré des cours du pétrole bas, les majors du pétrole ont réalisé des bénéfices colossaux (source Boursorama) :

- Total – 20 milliards d'euros ;
- Exxon Mobil – 65,4 milliards d'euros ;
- Chevron – 27,3 milliards d'euros ;
- Royal Dutch Shell – 29,3 milliards d'euros.

DES SOLUTIONS EXISTENT

Les considérations écologiques ont bon dos. La France n'est même plus dans les clous de l'accord de Paris ! Il s'agit ni plus ni moins pour le gouvernement de vouloir récupérer par les taxes 37,7 milliards des poches des travailleurs pour les mettre dans le portefeuille des actionnaires.

Pour la CGT, il faut notamment :

- augmenter les salaires, pensions, retraites, avec un seuil de départ à 1 800 euros bruts et une progression en fonction des qualifications ;
- doter les jeunes d'une allocation insertion (80 % du Smic) au sortir de la formation initiale lors de la recherche d'un premier emploi ;
- doter les étudiants d'une prestation autonomie pour leur permettre de mener leurs études dans de bonnes conditions de réussite ;
- créer un revenu de remplacement décent pour les privés d'emploi ;
- pour les personnes en situation de précarité énergétique, prévoir des dispositifs tels que la suppression de certaines taxes ou des tarifs sociaux.

SNPEFP-CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org – www.efp-cgt.reference-syndicale.fr – 06 77 13 38 80