

Construisons ensemble



EDITO

Dans un contexte politique et économique très tendu, fait de beaucoup d'incertitudes dans le monde du travail et où sévit une véritable violence sociale, ce premier rendez-vous d'actions interprofessionnelles unitaire de la rentrée donne de l'espoir aux salariés, aux retraités, et à la jeunesse. Dans 160 rassemblements et manifestations, plus de 100 000 salariés, retraités, des étudiants et des lycéens ont montré leur détermination à revendiquer d'autres choix économiques et sociaux et à combattre l'austérité généralisée. Ce rendez-vous revendicatif s'ajoute aux multiples luttes locales pour l'emploi, les salaires, les conditions de travail. Sans conteste, ce 8 octobre résonne comme un démenti à tous ceux qui prônent la fatalité et la résignation. La Cgt appelle ses organisations à débattre en grand avec les salariés afin d'élargir et amplifier la mobilisation, seule issue pour gagner du progrès social.

Les réponses sociales deviennent incontournables

Initiatives nombreuses

Dans de nombreux départements, cette journée de mobilisation a été marquée par de multiples initiatives et arrêts de travail dans les entreprises et établissements publics, des signatures de pétitions pour l'augmentation des salaires et des pensions, des informations grand public. Les luttes locales en cours souvent unitaires, dans le privé ou le public ont été des lieux de rassemblements exprimant la solidarité des autres salariés. Les salariés d'Air France ont à nouveau manifesté leur refus des restructurations annoncées et des milliers de suppressions d'emplois. Les personnels hospitaliers ont à nouveau réclamé des moyens supplémentaires pour travailler dans de meilleures conditions et maintenir les 35 heures... Nous le savons bien, personne d'autre que nous, élus, militants et adhérents Cgt ne portera les propositions revendicatives de création d'emplois, d'augmentation des salaires, de réduction du temps de travail... Alors, une seule chose à faire, intensifions le débat avec les salariés pour construire des convergences revendicatives.

Les retraites, un acquis à défendre

Les retraites complémentaires représentent entre 25 et 56 % du montant actuel de la pension des retraités bénéficiaires des régimes AGIRC et ARRCO. De réforme en réforme les salariés voient la date de leur départ possible s'éloigner avec des montants de pensions réduites, les retraités connaissent des difficultés grandissantes à maintenir leur niveau de vie et la jeunesse doute de pouvoir bénéficier d'une bonne retraite. Les mesures d'austérité préconisées par le Medef et la transformation de l'AGIRC et l'ARRCO en un système à cotisations définies sont inacceptables, elles ne feraient qu'aggraver la situation. Les retraites complémentaires ne souffrent

pas de trop de retraités mais d'une insuffisance de financement et rien ne justifie que le passage à la retraite soit synonyme d'une chute brutale du niveau de vie des salariés. Des solutions sont possibles, s'appuyant sur une politique dynamique de l'emploi et d'augmentation des salaires, notamment le SMIC à 1700 € et l'application de la loi sur l'égalité salariale femmes / hommes dans les entreprises ainsi que le relèvement de la cotisation appliquée pour la retraite au-dessus du plafond de la Sécurité sociale, l'élargissement de l'assiette de cotisations aux éléments de rémunération aujourd'hui exemptés (intéressement, participation, épargne salariale...), la modulation de la hausse de la part patronale de la cotisation en fonction de la part des salaires dans la valeur ajoutée et de la politique de l'emploi des entreprises. Ces propositions permettent de garantir le pacte entre les générations et de verser avec le régime général des pensions au moins égales à 75% du salaire avec un minimum égal au SMIC. ■

Sommaire

Page 2

■ **Fédération** : Vie des instances. journée du 25 septembre, notre ennemi c'est la finance.

Page 3

■ **Fédération** : Vie des instances. journée du 25 septembre, notre ennemi c'est la finance.

■ **Confédération** : Communiqué. Prix Nobel de la Paix.

Pages 4 à 6

■ **Confédération** : Compte personnel d'activité. Beaucoup de questions en suspens.

Journée du 25 septembre

Notre ennemi c'est la finance

L'intervention introductive

Mesdames, Messieurs, chers collègues, chers camarades, Bonjour à tous,

Bienvenue à cette réunion, débat autour de sujets qui nous préoccupent tous en tant que salariés de la banque-assurance et services financiers mais aussi en tant qu'usagers, déposants, sociétaires, emprunteurs, et citoyens. Que nous soyons issus d'établissements privés par actions ou de l'Économie Sociale, mutualistes et coopératifs, nous sommes tous aujourd'hui menacés dans nos emplois et dans nos conditions de travail et de vie. Par quoi sommes-nous menacés ? Par le développement digital, les nouvelles technologies, le multicanal ? Non pas vraiment, nous sommes seulement menacés par le capital, plus particulièrement le grand capital financier, celui qui est nuisible aux travailleurs et qui après avoir recherché constamment depuis 30 ans, l'abaissement continu de son coefficient d'exploitation à la fois par l'accroissement du PNB d'activité et par la maîtrise de la masse salariale (salaires et emplois). Il voit maintenant dans le digital une nouvelle opportunité de baisse des qualifications et de suppression massive des emplois pour satisfaire ses seuls objectifs de rentabilité et de profitabilité.

Nous sommes nombreux à être rentrés comme employé de banque, conseiller, démarcheur avec deux ou trois produits d'épargne dans la sacoche, une épargne dite bilan dont l'emploi était destiné au financement de l'économie réelle, des circuits courts avec une traçabilité simple. Le PNB, produit net bancaire, était alors constitué à 80 % par la marge d'intermédiation avec un cœur de métier de collecteur/prêteur, de service au public gratuit et de conseil. Cette période fut suivie d'un engouement subit pour les produits nouveaux destinés à la Bourse et à l'assurance vie, besoins construits de toutes pièces par nos dirigeants et encouragés par les pouvoirs publics par des déductions de revenus et réductions d'impôts. L'initiation des usagers aux bienfaits du capitalisme, à l'accès à la bourse pour tous, à une meilleure rentabilité et des messages redondants dans les équipes tels que « pour la pérennité de l'entreprise », « face à une concurrence européenne exacerbée », « dans le cadre de la mondialisation », « il faut plus de résultats commerciaux et financiers pour accroître nos fonds propres », « il faut nous diversifier » et là sont apparues les premières filiales qui nous éloignèrent du cœur de métier, filiale assurance, filiale des services financiers, filiale de la télésurveillance, de l'immobilier..... Sont apparues aussi les facturations d'abord des services réels sous prétexte de réduction de nos marges profitables aux emprunteurs, sont apparus les automates à la fois pour rendre autonome l'usager pour le service de base bancaire et au prétexte de libérer du temps commercial pour les salariés. Le PNB d'activité, s'est ainsi au fil du temps déstructuré, la marge d'intermédiation laissant une part importante aux commissions et facturations et le PNB financier n'ayant cessé de croître des revenus des participations.

* Groupe de taux d'intérêts de la devise EURO

** Taux interbancaire pratiqué à Londres (London InterBank Offered Rate)

Alain Babin, membre du Comité Fédéral et animateur de la Commission Economique a introduit les travaux de cette journée du 25 septembre, voulue par la Fédération. Une journée riche d'échanges sur des sujets essentiels pour nos secteurs et surtout pour les salariés de ces secteurs, pour la FSPBA Cgt c'est leurs intérêts qu'il faut continuer à porter, à défendre et à améliorer.

Aujourd'hui, nos établissements, devenus Groupes, banque universelle de proximité, affichent toujours des résultats importants pour ne pas dire insolents malgré les crises successives dont les dirigeants portent l'entière responsabilité en toute impunité. La communication externe intensive leur permet même, encore, de redorer leur image pourtant bien entachée par les affaires : les subprimes, les paradis fiscaux, les développements externes hasardeux, la spéculation sur les matières premières et alimentaires, les amendes pour non-respect de la conformité, les manipulations de taux sur l'euribor*, le libor**. Toutes ces fautes graves, qui ne sont pourtant pas sans conséquences sur les populations, sur le salariat, sur la classe ouvrière dans son ensemble semblent, hélas, devenues des affaires courantes : c'est la normalité. Les pertes et les fortes sanctions financières qui leur sont infligées deviennent même des prétextes, des opportunités pour mettre en place des PSE. Ainsi, en interne, on veut nous expliquer que ce sont les contraintes réglementaires et fiscales qui pèsent sur les résultats, le vilain régulateur, la BCE et l'État. Un État surendetté et dépendant pourtant bien conciliant à leur égard avec les exonérations de cotisations, le pacte de responsabilité et le CICE. Que cela ne tienne, solvabilité, liquidité, différentiel crédit collecte, dépendance au marché, titrisation consolidée, déconsolidée sont des situations dont ils disent être victimes, accusant le régulateur voire même le système anglo-saxon. Voilà comment de coupable, on devient victime en utilisant une panoplie de termes et de techniques qui découragent parfois même nos membres les plus engagés des Comités d'Entreprise. Tandis que les salariés subissent une double sanction, les coupables se pavanent à la CITY pour rassurer les marchés. Mais qui sont donc ces marchés ? Ces anonymes qu'il faut rassurer et qui nous maltraitent, qui constituent des cartels, tissent une toile impérialiste en financiarisant et s'appropriant toute l'économie : c'est une oligarchie et aucune profession n'y échappe. L'état partisan les aide, la loi Macron en est un exemple récent ! Pour qui travaillent-ils donc ? De quelle minorité défendent-ils les intérêts particuliers contre les intérêts particuliers de la classe ouvrière que nous représentons à la Cgt ? C'est le grand Capital, celui des actionnaires qui impose son lobbying aux états, celui contre lequel nous devons lutter pour émanciper la classe ouvrière en

Communiqué Cgt

Attribution du prix **Nobel de la paix** à l'UGTT et au quartet du dialogue national tunisien

Le Prix Nobel de la paix 2015 vient d'être décerné à l'UGTT, aux côtés des trois autres membres du quartet du dialogue national tunisien, la Ligue Tunisienne des Droits de l'Homme, l'ordre des avocats et l'organisation patronale Utica.

Suite de la page 2

La CGT salue cette attribution

et souligne le rôle déterminant joué par nos camarades de l'UGTT pour que le souffle de la révolution de Jasmin, entamé en 2011 ne s'éteigne pas. L'obtention du prix Nobel de la paix vient saluer l'engagement sans faille de l'UGTT au service du peuple tunisien, mais également de la paix, de la liberté et de la démocratisation dans l'ensemble du monde arabe.

Nous connaissons et sommes admiratifs des efforts de nos camarades syndicalistes tunisiens pour relancer le processus démocratique en 2013, à un moment où il faisait l'objet de nombreuses attaques physiques et matérielles, dans un contexte de crise économique, politique et sociale alors grandissante.

La CGT n'avait pas manqué de dénoncer à de multiples reprises les agressions de militants et les saccages de locaux syndicaux dont l'UGTT avait fait l'objet. Nous avons alors alerté les pouvoirs publics français de ces atteintes répétées aux droits fondamentaux et relayé les messages de nos camarades tunisiens, au premier rang desquels Houcine Abbassi, secrétaire général de l'UGTT, qui était intervenu avec beaucoup d'émotion à la tribune de notre cinquantième congrès confédéral à Toulouse.

En cet instant tragique qui voit plusieurs régions du monde ravagées par la guerre, l'attribution de ce prix Nobel vient consacrer l'engagement pour la paix, singulièrement porté en Tunisie par une force syndicale dont l'influence dans le pays est aujourd'hui incontournable. Avec cette distinction, l'UGTT entre définitivement dans l'histoire de l'humanité. ■

obtenant des droits et des devoirs égaux sans aucune domination de classe. Notre syndicat, le premier, celui qui fête ses 120 ans, est un syndicat de classe, de luttes et de masse, notre fédération affiliée à la Confédération s'engage pleinement dans ce combat.

Les mondes de la banque et de la finance sont de rudes adversaires qui tirent toutes les ficelles de l'économie en France, en Europe et dans le monde et pourtant leurs richesses sont issues du travail des salariés et de la confiance des déposants. Au Crédit Agricole la CGT a coutume de dire « nous ne sommes pas opposés aux résultats, mais nous sommes attachés à savoir comment ils sont obtenus et comment ils sont utilisés ? » Lors de notre dernier congrès FSPBA nous avons acté la séparation des activités. La commission économique a été chargée de travailler la méthode, de suggérer des propositions telles que pôle public bancaire, nationalisation... Mais quelle nationalisation, une appropriation sociale sous contrôle des usagers et salariés ? Le temps passe et de quelles protections les citoyens disposent-ils à l'aube d'une future crise financière ? Cette journée s'inscrit pleinement dans la démarche, dans le mandat confié à la commission. Nous avons invité aujourd'hui des intervenants éclairés, experts extérieurs pour animer les débats et enrichir la réflexion de points de vue divers et variés. Au nom de la commission et du bureau Fédéral, je tiens à les remercier de leur temps précieux consacré à notre attention, merci à Christophe NIJDAM de Finances Watch ONG indépendante et apolitique, Dominique PLIHON d'ATTAC qui nous présentera le livre noir des banques et l'action menée à la BNP. Je remercie aussi les membres de la commission économique, merci à Jean DARTIGUES notre rapporteur et pour la fédération des finances et la confédération, Denis DURAND expert en la matière. Je sais déjà qu'ils vont intervenir de manière pédagogique devant un public d'horizons divers. Cette journée doit servir à construire un cahier revendicatif, proposé par la commission à la validation du Comité Fédéral, pour être porté ensuite par nos élus dans chacune des instances de nos entreprises respectives. Ce cahier pourra constituer la base des prochaines mobilisations indispensables au changement. ■

Compte personnel d'activité

Beaucoup de questions

Un rapport en cours

Le Premier ministre a chargé France Stratégie d'établir un rapport sur le CPA (conception et définition, périmètre, méthodes et modalités) devant servir de base aux débats, points de départ soit d'une concertation, soit d'une négociation interprofessionnelle, soit des deux avant l'élaboration d'un projet de Loi prévu en 2016, projet de loi dont nous ne connaissons pas pour le moment l'objet. A priori, le Medef refuse l'ouverture d'une négociation sur le sujet. Ce CPA pourrait à terme rassembler les principaux droits sociaux personnels et collectifs de son titulaire, notamment le compte personnel de formation et le compte personnel de prévention de la pénibilité, le compte épargne temps, les droits rechargeables chômage, voire les mutuelles complémentaires ...

Propos introductifs de la délégation Cgt portés devant France Stratégie

Vous avez signalé dans votre note de synthèse France Stratégie de M. Boisson-Cohen, H. Garner, intitulée : « *Le compte personnel d'activité : genèse, ambitions et périmètre* » que la CGT développe le concept de « *sécurité sociale professionnelle* » depuis 15 ans dans un projet global de « *Nouveau statut du travail salarié* ». et vous écrivez, je cite : « *Il s'agit d'un socle de droits individuels garantis collectivement, opposables à tout employeur et transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre ; ces droits garantiraient la continuité et la progressivité des droits au salaire (« droit au CDI ou à un emploi statutaire à temps complet », « droit à un salaire socialisé qui garantirait un revenu permanent à tout salarié »), à la formation professionnelle, à la protection sociale (notamment à l'assurance complémentaire santé et prévoyance). Dans cette optique, la sécurisation des parcours professionnels repose sur une personnalisation des droits et une vision préventive de la protection sociale fondée sur des*

La récente loi Rebsamen prévoit la mise en place d'un Compte Personnel d'Activité et sécurité sociale professionnelle (CPA). Afin que chaque personne dispose au 1er janvier 2017 d'un compte personnel d'activité qui rassemble, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel, une concertation sera engagée avant le 1er décembre 2015 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvriront une négociation sur la mise en œuvre du compte personnel d'activité. Avant le 1er juillet 2016, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport sur les modalités possibles de cette mise en œuvre. Cette décision s'inscrit aux dires du président de la République, de son gouvernement et des législateurs dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels pour l'ensemble des actifs en emploi ou hors de l'emploi. Cette orientation interroge pour le moins notre conception de la sécurité sociale professionnelle au sein du NSTS (nouveau statut du travail salarié).

dispositifs de solidarité et de mutualisation. Elle engage de ce fait une reconstruction du système juridique, institutionnel et financier qui gère le travail et l'emploi ».

Vous ne serez donc pas surpris que nous commençons notre propos par vous réaffirmer notre grand intérêt à ouvrir le débat autour d'un projet structurant pour la société et, ce, dans un objectif de transformation sociale fondée sur la réponse aux besoins humains et le plein emploi solidaire. En cela nous partageons les conclusions de votre rapport intitulé : « *réconcilier l'économie et le social* » qui pose la nécessité de répondre aux besoins des personnes. En effet, toutes les études s'accordent à démontrer que les fondements de notre modèle social sont menacés et par là même la cohésion de notre pays est fragilisée. Le monde du travail, son organisation, son sens, sa finalité a connu des bouleversements très importants depuis plus d'une trentaine d'années. Travailler aujourd'hui n'immunise plus contre la précarité, la pauvreté, l'exclusion. Des couches sociales entières et diverses de la société sont touchées : Ouvriers, employés, agriculteurs, artisans, jeunes, fonctionnaires...

Les restructurations des entreprises laissent sur le « carreau » des milliers de salariés. Pour éviter le chômage, certains acceptent une mise à la retraite anticipée, des mobilités subies ou des reconversions souvent mal accompagnées. D'autres sont conduits à accepter des dispositifs qualifiés « *de retour vers l'emploi* » mais sans garantie de retrouver une situation professionnelle stable. Pour beaucoup, c'est l'engrenage de l'indemnisation chômage puis l'attribution de revenus d'assistance qui les inscrivent durablement dans l'exclusion économique et sociale avec des revenus qui ne permettent pas de vivre correctement. Je souhaite insister sur cette réalité, elle place le curseur de l'ambition

Suite page 5

Beaucoup de questions

Suite de la page 4

qui doit être la nôtre. Compte tenu de l'enjeu, l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle nous paraît indispensable. Il en va du respect de l'art. 1 du code du travail et j'ajouterai en veillant au respect du principe de loyauté de la négociation, ce qui a fait défaut lors des dernières négociations interprofessionnelles. Nous précisons que la Cgt défend, au-delà de trouver un lieu neutre autre que le siège du Medef pour négocier, de partir d'un texte élaboré entre les OS et OP tenant compte des différents points de vue ; c'est le rôle que votre commission pourrait jouer sur le CPA. Nous pensons également qu'il faut, puisque l'ambition affichée est l'universalité, et dépasse le champ strictement paritaire, que cette négociation, si elle est engagée, s'appuie sur une concertation plus large, pourquoi pas quadripartite (Etat, régions, Syndicats de salariés et organisations d'employeurs) et associant le travail que vous menez au sein de votre commission.

Notre ambition en matière de sécurité sociale professionnelle repose sur 2 piliers

- Créer de nouvelles garanties pour réduire significativement les inégalités, le chômage et repenser la solidarité avec le droit effectif au travail et le plein emploi solidaire,
- Créer de nouveaux droits, l'effectivité de la démocratie au travail pour reconquérir la place du travail et des travailleurs au travail, le dépassement du lien de subordination du salariat,

Ainsi pour la Cgt, il s'agit de créer des droits individuels garantis collectivement, non pas pour assister mais pour sécuriser le travailleur, afin que puisse s'exercer la démocratie, sa liberté au travail, son pouvoir d'agir.

Trois idées au moins guident nos propositions

- Attacher les droits à la personne du salarié plutôt qu'à la nature de l'employeur,
- Favoriser une continuité et une progressivité de carrière et de droits, même en cas de changement d'employeur ou de profession, et ce à partir d'un socle minimum acquis à l'ouverture du compte. Nous pensons là en particulier aux jeunes notamment sortis du milieu scolaire sans qualification reconnue et aux salariés précaires.
- Asseoir les financements sur des contributions mutualisées des entreprises, en particulier la valeur ajoutée des entreprises doit être mise à contribution. Il est nécessaire que les entreprises assument leur responsabilité sociale. La

Le débat pourrait être ouvert sur la mise en œuvre de la sécurité sociale professionnelle comme nouvelle branche de la Sécurité sociale...

Cgt porte des propositions sur ces modulations selon les performances des entreprises en matière d'emploi stable ou d'évolution de leur masse salariale.

Pour assurer la progressivité et la transférabilité des droits, l'ensemble devrait être indissociable à un haut niveau de garanties collectives interprofessionnelles, compléments indispensables des conventions collectives et statuts. C'est cet ensemble que nous appelons « *nouveau statut pour le travail salarié* ».

Nous célébrons cette année les 70 ans de la sécurité sociale, il nous semble que le débat pourrait être ouvert sur la mise en œuvre de la sécurité sociale professionnelle comme nouvelle branche de la sécurité sociale. C'est ce que la Cgt a porté dans la concertation donnant naissance au CPF en particulier, nous proposons alors une gestion par la CNAV en lieu et place de la Caisse des Dépôts et Consignations. Le CPA reprend l'idée positive de droits rattachés à la personne, transférables d'une entreprise à l'autre et opposables aux employeurs. Ainsi, sa valeur ajoutée doit résider dans des droits permettant de réellement sécuriser la personne dans la période pendant

laquelle elle se trouve entre deux emplois qui permettent, à défaut de maintenir le contrat de travail, de préserver les droits qui y sont attachés. C'est pourquoi nous parlons de sécurisation des personnes pendant leur parcours professionnel et au-delà tout au long de leur vie. Il e s'agit pas d'en rester à de simples mesures visant à renforcer l'employabilité au détriment de la reconquête du Travail.

Plusieurs interrogations

- Les droits qui doivent être regroupés dans ce CPA sont de natures différentes. Le CPF est inscrit en heures, le compte pénibilité en heures d'abondement du CPF mais aussi en « points » d'accès à la retraite, les droits rechargeables à l'assurance chômage en euros.
- Les droits acquis au CPF ou au compte pénibilité sont permanents alors que les droits à l'assurance chômage ont une durée limitée.
- Les droits s'acquièrent par le contrat de travail et sont donc proportionnels aux conditions de ce contrat de travail. Les salariés en contrat précaires ou en temps partiel n'acquerront que des droits limités alors que ce sont eux qui sont le plus victimes de l'insécurité professionnelle.

Suite page 6

Beaucoup de **questions**

Suite page de la page 5

■ Pour ce qui est du compte épargne temps (CET) c'est un dispositif qui est déterminé par des accords collectifs dans certaines entreprises son inscription dans un compte qui a vocation à être universel est problématique.

En conséquence les droits inscrits dans ce CPA ne seraient pas fongibles et seraient sans plus consultables et éventuellement mobilisables indépendamment les uns des autres. Ce projet gouvernemental ne peut se réduire à une compilation de droits existants dans un compte accessible pour chaque salarié. Ce projet ne peut s'inscrire dans une démarche assurancielle (comme le terme de compte pourrait le suggérer) et faire porter à l'individu ce qui doit relever de la solidarité nationale. Nous ne pouvons omettre de nous interroger sur le contexte de dégradation des droits des salariés et attirer votre attention sur les risques. La mise en place du CPA ne peut reposer sur un *donnant/donnant* exigé par le patronat et permettre plus de *souplesses* sur le contrat de travail et les procédures de licenciements, moins de cadre collectif comme par exemple les conventions collectives et plus de décentralisation de la négociation au niveau des entreprises ; je fais bien évidemment référence ici aux réformes en préparation que préfigure le rapport «Combrexelle».

Des dangers possibles, la flexibilisation

Nous notons tout d'abord une justification de la flexibilisation de l'emploi. Sans faire de procès d'intention au gouvernement il est évident que ce projet de CPA, qui est présenté comme un progrès social peut dériver dans un sens défavorable aux salariés. Il faut donc être vigilant car le résultat de la négociation et sa transcription dans la loi sera forcément un compromis entre sécurisation de la personne dans son parcours professionnel et flexibilisation de l'emploi. Pour le patronat le développement de droits attachés à la personne ne sont acceptables que s'ils sont la contrepartie d'une flexibilisation accrue de l'emploi. Le CPA peut devenir un argument autorisant plus de flexibilité, plus de précarité du contrat de travail. Le licenciement, la mobilité fonctionnelle pourraient être présentées comme moins graves. Le patronat se sentirait fondé à demander, ce qu'il fait déjà, plus de simplification des procédures de licenciement, une réforme du CDI voire

Ce projet ne peut s'inscrire dans une démarche assurancielle et faire porter à l'individu ce qui doit relever de la solidarité nationale. Nous devons nous interroger sur le contexte de dégradation des droits des salariés et attirer l'attention sur les risques. La mise en place du CPA ne peut reposer sur un *donnant/donnant* exigé par le patronat et permettre plus de *souplesses* sur le contrat de travail et les procédures de licenciements, moins de cadre collectif comme par exemple les conventions collectives et plus de décentralisation de la négociation au niveau des entreprises.

le passage vers le contrat unique de travail. Le projet est aussi porteur d'un risque de régression des droits collectifs Dans cette même logique il y a le risque de voir s'accroître le risque de remise en cause des droits collectifs notamment la hiérarchie des normes. Ainsi dans la loi Rebsamen le patronat a obtenu le droit d'opposition patronal à un accord collectif. Il faut peser le risque dans le CPA de lâcher (les droits collectifs pour une sécurisation du parcours professionnel en construction.

Une réforme non financée

Aucune indication n'est donnée en matière de financement de cette réforme. Or pour qu'elle puisse produire les effets de sécurité professionnelle attendus il sera nécessaire de mettre en place une forme de

mutualisation si l'on veut réellement garantir les droits qui seront inscrits dans le CPA.

Une réforme qui risque de fragiliser la mise en œuvre du CPF

Cette nouvelle réforme risque de rendre encore plus complexe la poursuite de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle qui rencontre déjà de lourdes difficultés notamment dans la mise en œuvre du compte personnel de formation. Rappelons que cette réforme de la FP s'est traduite par une baisse importante des obligations de financements des entreprises de la formation professionnelle de leurs salariés. Bien que le CPF dispose d'un financement dédié celui-ci qui risque fort de s'avérer rapidement insuffisant.

Un risque de dérive vers une sorte de « livret ouvrier »

C'est le risque que nous avons évité dans le CPF mais qui apparaît à nouveau ici. Un salarié qui aurait un CPA trop plein, qui pourrait partir pendant plusieurs mois ans en congé formation, ou qui pourrait faire valoir des droits anticipés à la retraite au titre de la pénibilité pourrait ne pas être intéressant à l'embauche pour l'employeur et se voir discriminé. Le CPA doit donc comme le CPF être confidentiel et à usage exclusif du salarié.

© 2015 Net-iris