

Construisons ensemble



Fédération Banques & Assurances

## EDITO

*La réponse aux changements climatiques n'est pas seulement environnementale ou énergétique. Elle porte aussi sur la réduction des inégalités, la place centrale du travail, pour un nouveau mode de développement. La CGT revendique ainsi un développement humain durable. Elle conteste le contenu et les finalités de « la croissance actuelle », s'oppose aux idées de décroissance et s'engage pour la réindustrialisation du pays. Le système économique est en cause. En changer les fondements est impératif pour contenir le réchauffement climatique, permettre une adaptation des pays les plus vulnérables, l'émancipation des populations et en garantir le financement.*

## Ce n'est pas qu'une affaire de climat

### L'industrie

La CGT propose de passer d'un modèle linéaire mondialisé « produire, consommer, jeter » à un modèle circulaire durable et de coopération « éco-concevoir, produire et distribuer sur des circuits courts, consommer, recycler ». Les modèles de production adoptés par les ex Fralib et ex Pilpa montrent l'intérêt environnemental et social de soutenir des chaînes d'approvisionnement et de production courtes et durables. Ils mettent en perspective d'autres modèles visant la réponse aux besoins ainsi que l'intérêt général. Il nous faut reconquérir le développement industriel, répondant aux besoins de la population. Il ne s'agit pas de tout faire par nous même, les échanges avec les autres pays sont nécessaires. Mais ils doivent s'équilibrer globalement par la coopération. Pour échanger, il faut exister. Concevoir et produire autrement, c'est aussi relocaliser des productions pour répondre aux enjeux sociaux et environnementaux. Reconquérir une industrie, cela ne peut se faire qu'au prix d'investissements dans l'appareil productif, dans la recherche fondamentale et appliquée. Cela nécessiter aussi de renouveler des compétences et savoirs faire détruits par les suppressions d'emplois. Il faut massivement investir dans l'emploi et la formation. Sortir les travailleurs de la précarité, augmenter les salaires, réduire le temps de travail. Autant de conditions indispensables et non freins au développement économique.

### Enjeux de santé

Les changements climatiques auront des conséquences de plus en plus importantes sur notre environnement de travail, de vie, notre santé. La CGT défend une conception globale de la santé ne dissociant pas santé au travail et santé environnement. Elle revendique donc un effort accru pour la recherche. Elle met l'accent sur les politiques de prévention, la formation des professionnels de santé, la résistance des infrastructures de secours. La CGT demande que le droit d'alerte environnementale en milieu professionnel soit revu permettant de mieux prendre en compte les pollutions de l'air, de l'eau, des sols ainsi que les pollutions sonores. Il faut donc développer les droits et moyens des CHSCT et CE sur la santé, les conditions de travail, et sur tous les enjeux environnementaux des entreprises, ce qui se heurte au refus du Medef.

### Capitalisme ou climat ? Il faut choisir

Pour la CGT, changer de système est la solution. Il s'agit d'un enjeu environnemental, social et démocratique. La

recherche de profits se fait au détriment des travailleurs. Sous couvert de compétitivité, ils sont mis en concurrence entre territoires en France, en Europe et dans le monde. Les multinationales s'installent là où les salaires et les normes sociales sont les plus bas. Cette course au moins-disant social est évidemment une mauvaise solution pour l'économie d'un pays : les salaires stagnent, le pouvoir d'achat diminue, la demande est ralentie. Elle est aussi contraire à l'éthique en faisant consommer des biens produits sur l'exploitation des peuples les plus vulnérables. La recherche de profits s'opère aussi au détriment de l'environnement. La course aux profits se réalise au détriment de la démocratie et de la souveraineté des peuples à décider des orientations de leur pays. Le traité de libre-échange entre l'Union Européenne et les États-Unis (TAFTA), ainsi que l'accord sur le commerce des services (TISA) en sont des exemples. S'ils étaient ratifiés, le libre-échange en serait d'autant plus facilité et les services publics privatisés. Les multinationales pourraient encore plus s'opposer à toute politique ou action allant à l'encontre de leurs intérêts. ■

## Sommaire

### Page 2

■ **Confédération : 25 novembre. Violences faites aux femmes : stop au travail comme dans la vie.**

### Page 3

■ **Confédération : ARRCO/ARGIC, accord de principe sur le dos des salariés.**

### Page 4

■ **Confédération : Droit du travail. Négociation collective, une autre conception du dialogue social.**

### Page 5

■ **Confédération : UCR. 25 novembre, pouvoir d'achat des retraités.**

■ **Confédération : UCR. CARSAT. des retards indignes.**

### Page 6

■ **Confédération : Sécu. branche AT/MP, hold up.**

■ **Confédération : Législation. Consultation des CE. Formation professionnelle.**

## Violences contre les femmes au travail comme dans la vie

# Stop !

### Les chiffres

#### Au travail :

- 5% des viols et 25% des agressions sexuelles ont lieu sur les lieux de travail,
- 1 femme sur 5 aurait été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle,
- 95% des victimes de violences sexistes et sexuelles ont perdu leur emploi par licenciement ou démission,
- 80% des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes.

#### Dans la vie :

- une femme meurt tous les deux à trois jours sous les coups de son conjoint ou ex-conjoint. Toutes les sept minutes, une femme est violée en France.

### 10 propositions pour lutter contre les violences et avancer vers l'égalité

- **Négocier** : Imposer le thème des violences sexistes et sexuelles dans les négociations d'entreprise, introduire dans tous les règlements intérieurs une définition du sexisme.
- **Prévenir** : Mettre en place des campagnes de prévention contre les violences sexistes et sexuelles au travail,
- **Sensibiliser** les personnels des services RH aux enjeux de l'égalité et à la lutte contre les violences,
- **Mettre en place** des environnements non-sexiste au travail, relayer les campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences conjugales, faire des enquêtes internes pour mesurer et mieux connaître la réalité des violences sur les lieux de travail (rôle du CHSCT, DP) ...
- **Protéger et accompagner** les salariées victimes de violences conjugales, mettre en place un dispositif d'accueil pour écouter et orienter, permettre le maintien dans l'emploi et la mise hors danger par toute mesure convenant : mutation, changement de poste, réduction ou réorganisation du travail, possibilité de démissionner sans préavis ou de suspendre leur contrat de travail en bénéficiant des allocations chômage. Eviction du conjoint ou ex-conjoint violent s'il travaille sur le même lieu que la victime. Protéger et accompagner les femmes victimes de violences dans le travail,
- **Sanctionner et déplacer les agresseurs**, permettre le maintien dans l'emploi en permettant la mise hors danger par toute mesure leur convenant : changement de poste...
- **Garantir à toutes** l'accès à des vestiaires et à des sanitaires protégeant l'intimité sur le lieu de travail. Pour les salarié-es des TPE, faire des futures CPRI (commissions paritaires régionales interprofessionnelles) des lieux d'impulsion de campagnes d'information et de prévention sur les violences.
- **Faciliter l'accès au logement** et à l'emploi pour les femmes victimes de violences, créer et renforcer les centres d'hébergement et d'accueil dédiés et gérés par des associations spécialisées.
- **Renforcer les lieux d'accueil** dans les commissariats et la formation des personnels, renforcer les moyens des associations.
- **Développer une éducation** non sexiste et pour le respect filles/garçons.

*Les violences contre les femmes nous concernent toutes et tous. Elles ont lieu dans tous les milieux sociaux, dans tous les territoires, dans tous les pays. Le 25 novembre est la « journée internationale de lutte pour l'élimination des violences à l'égard des femmes ». Les chiffres connus sur les réalités des violences subies par les femmes attestent que nous sommes face à un phénomène social qui a des conséquences sur la société et sur la vie au travail. C'est aussi un système qui trouve son ancrage dans l'ensemble des inégalités des rapports sociaux de sexe allant des inégalités professionnelles (temps partiels, écarts salariales...) à une vision dévalorisante du corps des femmes jusqu'à la prostitution. Les conséquences de ces violences sont accrues dans un contexte économique et social dégradé où il est très difficile de trouver du travail, une formation, ou de se loger, et où les politiques d'austérité fragilisent les services publics. La violence n'est pas une fatalité et construire une société égalitaire, non violente et non sexiste est possible dès à présent. Pour cela il faut agir dans les lieux de travail et dans la société.*

- **Instaurer une norme internationale** contre les violences sexistes et sexuelles, au niveau de l'Organisation Internationale du Travail.

### Le sexisme

D'un point de vue juridique, en complément des dispositions visant le harcèlement sexuel, le Code du Travail a précisé l'interdiction de « tout agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Art. L1142-2-1-Notons aussi que les violences ont des répercussions sur la santé mentale pour plus de 80% des victimes, outre les éventuelles blessures physiques.■

**Agir au travail, c'est possible et nécessaire. Faisons de nos lieux de travail, des lieux sans violence, des lieux de transformation sociale.**

## Accord de principe

# Un accord sur le dos des salariés

La CGT a fait des propositions, en vain

**L**e 17 février dernier se sont ouvertes les négociations AGIRC ARRCO entre les organisations patronales et syndicales qui concernent 18 millions de cotisants et 12 millions de retraités et qui représentent 30 à 56 % du montant total de la pension. La situation financière de ces régimes n'est contestée par personne. Les réserves de l'AGIRC arriveront à épuisement en 2018, celles de l'ARRCO en 2027. Il fallait donc apporter des réponses pour maintenir les droits des salariés, assurer un niveau de retraite permettant de vivre dignement et pérenniser les régimes sur le long terme. La CGT a fait des propositions immédiates et chiffrées dès le début de la négociation, permettant de dégager de nouvelles ressources pour maintenir les droits à travers, notamment, de deux propositions phares :

- une augmentation de la cotisation AGIRC pour financer le régime qui en a le plus besoin, ce qui représente 7€ par mois pour un salaire de 4 000 euros bruts et un apport de 2 milliards d'euros dès 2016 ;
- une contribution transitoire versée par les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale femme/homme et dégressive en fonction des efforts réalisés. Apport de 5,7 milliards d'euros dès 2016.

## Report de l'âge de la retraite

Le 16 octobre, la négociation s'est terminée par un accord de principe avec effet dès 2019, soumis à signature qui concernera tous les salariés, relevant du privé, nés en 1957 et suivant. L'accord qui devrait être signé par les trois organisations patronales et la CFDT, la CFE CGC et la CFTC le 30 octobre prochain, c'est le report de l'âge de départ en retraite d'un an ou une baisse des pensions. Le report de l'âge de départ en retraite et la baisse du niveau des pensions. L'accord prévoit un système de bonus-malus pour les salariés, selon l'âge auxquels ils partiront en

retraite. Un salarié qui aurait toutes ses années pour prétendre faire valoir ses droits à retraite dans le régime de base, aura alors plusieurs choix au niveau de sa retraite complémentaire. Tous les salariés relevant du secteur privé, quelle que soit leur situation au regard des droits à la retraite se verront concernés par cet accord. Eu égard au pouvoir d'achat des salariés et des retraités, nombre de salariés n'aura pas d'autre choix que de travailler plus longtemps. Il s'agit donc d'un report de l'âge de départ en retraite. Pour d'autres, notamment pour les 6 millions de demandeurs d'emploi qui n'ont pas d'autre choix que de partir en retraite à l'âge du taux plein, ils se verront appliquer ces abattements de 10 % pendant trois ans. Il en est de même pour toutes celles et tous ceux qui sont en maladie voire en longue maladie.

Pour tous ceux-là, ce sera une baisse imposée du niveau de leur retraite. Nous rappelons que le niveau moyen de retraite (base + complémentaire) est de 1 206 euros et que nombre d'entre les retraités sont bien en dessous. Seuls ceux qui ne sont pas assujettis à la CSG à la retraite seront épargnés par cet accord.

## Le gel de la revalorisation des pensions et baisse du rendement des régimes de retraite

Une revalorisation des pensions à hauteur des prix - 1 % avec une clause « plancher ». Cela signifie que si l'inflation, comme le prévoient nombre d'économistes reste faible dans les trois prochaines années, ce sera un gel du niveau des pensions. Celui-ci est déjà en œuvre depuis 2013, date du dernier accord sur les retraites complémentaires ; un décalage de la date de revalorisation des pensions, de façon pérenne, au 1er novembre. Une augmentation du prix d'achat du point, en terme technique, c'est une baisse du rendement des régimes qui touchera tous les retraités futurs. Pour le même

*Des mesures très douloureuses pour les salariés et les retraités sont prises dans l'accord sur le devenir de l'ARRCO et de l'AGIRC. Elles ne suffiront même pas à financer le déficit (6 milliards alors que le besoin est de 8,7 milliards en 2020). Sans rapport de force d'ici là, la prochaine négociation en 2019 devra donc encore à priori se traduire par de nouvelles amputations de droits pour les salariés. La CGT vous appelle à rester mobiliser sur les retraites, d'abord parce qu'une partie de l'accord ne s'applique qu'en 2019 et ensuite, parce que la question du report de l'âge légal du départ en retraite est dans la ligne de mire du gouvernement.*

salaire, il achètera moins de points donc sa retraite chutera.

## La fin du régime AGIRC

Il est entériné par la création d'un régime unifié issu de la fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO.

La disparition de l'AGIRC en fusionnant l'AGIRC et l'ARRCO a été troquée contre une négociation nationale interprofessionnelle pour définir les grandes lignes de la notion d'encadrement. Rien ne garantit l'avenir du statut cadre, de la GMP (garantie minimale du point), des 1,5 % de prévoyance et du futur niveau de pensions complémentaires des cadres.

## Aucun financement supplémentaire du patronat

En contrepartie, le Medef propose de mettre 300 millions de cotisations sur la table. Cette augmentation sera compensée par une baisse des cotisations ATMP (accident du travail, maladie professionnelle), c'est l'engagement qu'a pris le gouvernement pour que cet accord puisse exister. C'est scandaleux ! Le patronat se paye sur l'argent des victimes du mal-travail organisé par lui-même alors que les sous-déclarations sont largement reconnues. La CGT a refusé ce marché de dupe qui va permettre, dans un deuxième temps, au pouvoir politique, de reporter l'âge légal de départ en retraite. ■

## Négociation collective

# Une autre conception du dialogue social

Les salariés voient leurs droits rognés

Ils sont remis en cause et battus en brèches par des dispositions gouvernementales qui se déclinent dans des « négociations » de branche et d'entreprises où les employeurs, attachés à une plus grande rentabilité de l'économie, augmentent les cadences, la flexibilité, la précarité et poussent les salariés à plus de productivité sans rien céder sur les légitimes revendications de ceux-ci telles que les salaires, l'organisation du travail, l'emploi, la reconnaissance des métiers et de la pénibilité qui leur est associée, le développement industriel, l'âge de départ à la retraite, à taux plein. Les conséquences de ce blocage patronal sont un processus de négociations en berne, des mesures régressives et une colère sociale exacerbée ! Cette recherche effrénée de la plus grande rentabilité plonge les salariés dans la précarité et est inefficace économiquement. Licencié toujours plus facilement ne crée pas d'emploi. La captation des richesses produites par le Travail est la véritable cause des piètres résultats économiques et de l'augmentation du chômage. Le code du travail n'a été alourdi que par les dérogations successives demandées par le patronat.

## Rendre le code du travail protecteur

Il ne peut être question de l'amoindrir, de le réduire à une sorte de déclaration de principes ou de droits fondamentaux. Il faut faire progresser le droit du travail pour répondre aux nombreux défis actuels (éclatement des collectivités de travail, « tubérisation » et essaimage, travail précaire... Le droit du travail doit assurer à tous les travailleurs des conditions d'un travail décent. Par exemple, les modifications induites par le numérique affectent tous les secteurs. Elles imposent la mise en place de droits nouveaux au sein de l'entreprise pour garantir la liberté d'expression et les droits fondamentaux. Pour la Cgt, l'État, garant de l'intérêt général, doit veiller à ce que les résultats de la négociation ne soient pas en-deçà

*La Cgt assume et revendique son rôle d'organisation syndicale productrice de norme sociale, de droits et garanties pour les salariés, dans le cadre de la négociation.*

*Le principe de faveur doit prévaloir. Le terme et les contenus du dialogue social sont aujourd'hui trop galvaudés, trop connotés négativement. La Cgt substitue le terme et la notion de négociation sociale à ce qui est devenu ce jour un « monologue » social. Modernisation du droit du travail, démocratie sociale, la Cgt a des propositions Ensemble, faisons-les gagner.*

de ceux que la loi prévoit. Or l'État, qui devrait faciliter les rapports sociaux, en ne jouant pas son rôle, bascule du côté des intérêts des entreprises mettant à mal les acquis sociaux du monde du travail !

## Ce que nous voulons

C'est un État qui crée les conditions d'une vraie négociation sociale porteuse d'une autre ambition qu'une feuille de route soumise aux exigences du Medef. Toutes les dispositions prises depuis de nombreuses années et prolongées par les nouvelles annonces ministérielles sur la réforme du droit du travail visent à remplacer la loi par l'accord au détriment des salariés. C'est ce qu'on appelle l'inversion de la hiérarchie des normes. Cette prise de position casse le Code du Travail qui est à l'origine un « socle de garanties républicaines » visant à protéger le salarié, partie faible du contrat de travail. Le droit du travail est relégué en entreprise où le patronat met sous pressions les salariés par le déséquilibre inhérent au lien de subordination et par le chantage à l'emploi. Si l'on pousse au bout cette logique, la loi ne protège plus. L'inspection du travail aurait encore plus de difficulté à intervenir.

## La Cgt assume sa responsabilité d'organisation syndicale

A ce titre elle entend être force de propositions à toutes négociations concernant les salariés. Encore faut-il que les thèmes de la négociation soient décidés par les différentes parties amenées à négocier et non sous la conduite des intérêts finan-

ciers immédiats du patronat. La Cgt est porteuse d'une autre conception de la négociation qui doit être loyale et respectueuse avec une obligation de résultats, porteuse de progrès social, engagée sur la base des exigences issues des salariés qui sont les producteurs de la richesse en entreprise. Les organisations syndicales tirent leur légitimité du vote des salariés aux élections professionnelles. Le droit à la négociation est conçu pour les salariés et leurs représentants, il leur appartient. Ce droit ne doit pas être détourné par les employeurs de son objectif d'avancées sociales pour les salariés. Les conventions collectives de branches sont les vrais leviers de l'amélioration des garanties et ont un rôle irremplaçable.

C'est en effet le lieu où peuvent être améliorés tous les éléments, salariaux ou non : grille de salaires et de classifications, droits sociaux, protection sociale, parcours de formation, ... Plus de 90 % des salariés sont couverts par de telles conventions. Le champ conventionnel doit être déterminé par un socle de droits garanti aux salariés. Nous sommes favorables à toutes négociations qui amélioreraient ces droits. La Cgt n'a aucun tabou sur le nombre de conventions collectives nécessaires. Nous ne sommes pas sans propositions quant à l'éventualité de regrouper des branches de manière cohérente dans un certain nombre de filières. Mais encore faut-il que ces regroupements s'appuient sur un contenu protecteur pour les salariés. ■

Mobilisation du 24 novembre

## Défendons le pouvoir d'achat des retraités

*Après avoir déposé plus de 100 000 cartes pétitions auprès du Président de la République, les neuf Organisations ont décidé de poursuivre et d'amplifier la mobilisation des retraités dans la défense de leur pouvoir d'achat. Cette initiative de signatures de pétitions s'inscrit dans la continuité des mobilisations unitaires menées depuis le 3 juin 2014. Un Argumentaire montrant la diminution du pouvoir d'achat des retraités sera un outil commun pour porter notre exigence d'une revalorisation urgente de l'ensemble des pensions. Le niveau de vie des personnes retraitées est également atteint par l'insuffisance de la prise en charge de l'aide à l'autonomie et le recul des services publics. La baisse du niveau de vie des retraités n'est ni acceptable, ni inéluctable. Aucune instance ne permet aux retraités et aux organisations syndicales de présenter ces éléments et de porter devant les politiques des revendications.*

### La situation réelle

Le gouvernement met en avant l'idée que les retraité-e-s sont dans une meilleure situation que la moyenne de la population. La réalité des personnes retraitées est bien différente d'une moyenne mathématique (effet Noria des pensions, patrimoine augmentant avec l'âge, etc.).

Le cumul des mesures prises depuis 1993 a déjà un impact négatif sur les retraité-e-s actuels : l'indexation sur les prix rogne le pouvoir d'achat, dans ce contexte, les mesures fiscales diminuent le niveau de vie, la situation empire pour de nombreuses personnes retraitées, dont celles ne touchant que la réversion. Le cumul des mesures prises depuis 1993 fait baisser de plus en plus les pensions des nouveaux retraité-e-s : - Les 25 meilleurs salaires annuels au lieu des 10, la durée de cotisation, la décote, l'indexation du salaire porté au compte, le blocage du point d'indice dans la Fonction Publique. La conséquence pour les nouveaux retraité-e-s, c'est la baisse du taux de remplacement. Ainsi on constate une baisse à terme du poids des retraites dans le PIB et une augmentation du nombre de retraité-e-s contraints de vivre sous le seuil de pauvreté.

C'est autour de cet Argumentaire que nous invitons l'ensemble des Organisations dans les départements à décider, dans l'unité la plus large possible, d'initiatives appropriées pouvant aller de la Conférence de presse pour présenter nos propositions jusqu'à des délégations auprès d'élus, ou par des rassemblements ou manifestations. Cette multitude d'initiatives se déroulera dans la journée du 24 novembre. A Paris, au même moment, les huit Organisations de retraités qui appellent au 24 (UCR-FO, UCR-CGT, UNAR-CFTC, UNIR-CFE-CGC, FSU-Retraités, UNIRS-Solidaires, Ensemble et Solidaires, UNRPA et LSR) organiseront une Conférence de presse, afin de présenter les revendications. ■

Pensions CARSAT

## Retards indignes et solutions inappropriées

*Début mai 2015, Philippe Martinez, Secrétaire général de la Cgt, adresse un courrier au Premier Ministre Manuel Valls, dans lequel il insiste pour : « que des mesures soient prises pour garantir la liquidation des pensions en retard (...), qu'un suivi strict soit mis en place (...), que des dispositions fiscales soient prises, afin que les retraités qui vont voir leurs retards de pensions régularisés ne subissent aucune conséquence négative au niveau fiscal... ». En relation avec les mobilisations et expressions des retraités et de la Cgt, des avancées ont eu lieu. Cependant, aujourd'hui, la situation sur le fond est loin d'être réglée. De nombreux retards dans la gestion des dossiers perdurent. En cascade, les retraités concernés sont victimes d'injustices en lien avec l'acquittement de leurs charges d'électricité, loyers, etc. Il est inacceptable que des retraités attendent pour percevoir leur pension.*

Le 20 août dernier, Marisol Touraine, Ministre des Affaires sociales, a mis en place « le droit opposable à la retraite » sensé favoriser l'obtention d'un versement immédiat à tout retraité dans l'attente du règlement de son dossier. La volonté de la Ministre d'étendre ce dispositif à l'ensemble des caisses de retraite laisse craindre la validation à moyen et long terme d'une situation, dont le caractère doit absolument rester transitoire. Les restrictions budgétaires imposées par le Gouvernement entraînent de fait la diminution des moyens à tous les niveaux et notamment en direction des agences et antennes CARSAT. Le PLFSS 2016 persiste en ce sens. Sans surprise, il prévoit de nouvelles mesures austéritaires qui hypothèquent l'avenir.

L'UCR-Cgt réaffirme son exigence de mise en œuvre de mesures concrètes de la part du Gouvernement. Le retour à la liquidation des dossiers de retraites et le paiement immédiat des pensions, dans les conditions normales de l'application du droit à la retraite, doit rester la règle, de manière durable. Cela nécessite l'attribution effective de moyens financiers, le maintien ou la réouverture en proximité de permanences et antennes CARSAT, les créations d'emplois et moyens matériels correspondants au fonctionnement serein de l'ensemble de ces structures. ■

# Hold up ■ ■ ■

*Le gouvernement n'hésite pas à taper dans la caisse de la branche Accidents du Travail/Maladies Professionnelles (AT/MP) de la Sécurité Sociale. Les millions d'euros détournés (voir ci-dessous, ne serviront pas la cause du « bien travailler », d'une meilleure réparation, du dialogue social constructif Travail/Santé et de l'activité des salariés des organismes de prévention. Cette transaction entre le Medef et le gouvernement relève d'une totale opacité et du mépris pour les représentants des salariés, toutes les victimes du travail et de la politique de prévention. La CGT entend porter en tous lieux, à la connaissance des travailleurs cette indigne décision de transfert et interpellé les organisations possibles signataires.*

### Dialogue de sourds

La branche Accidents du Travail/Maladies Professionnelles (AT/MP) de la Sécurité Sociale présente un solde excédentaire d'environ 700 millions d'euros pour 2014. L'année 2013 avait dégagé un excédent de 638 millions. Ces résultats que nous allons qualifier de positif arrivent après plusieurs années de résultats négatifs qui ont atteint 2469 millions en 2012 qui, cumulés, frôlent encore les 1,100 milliard en 2014. Plus d'un milliard de dettes alors que la législation de la branche AT/MP imposera un ajustement des cotisations afin d'empêcher tout déficit. La CGT et d'autres Confédérations ont, de tout temps, exigé cette revalorisation des cotisations sans jamais être entendue par les gouvernements successifs.

### La tirelire

En 2015, alors qu'une dette demeure, ce gouvernement, à deux reprises, « tape » dans la caisse des AT/MP : 250 millions pour 2016 ; 250 millions pour 2017 ; 300 millions maintenant pour acheter le vote positif du patronat pour financer l'accord « historique » retraite complémentaire. Un accord financé donc sur le dos des victimes du travail remettant en cause la politique de prévention, les possibles avancés sur le suivi post-professionnel, le débat nécessaire sur l'ampleur de la sous-déclaration AT/MP, la nécessaire amélioration de la réparation, et piétinant les organisations syndicales siégeant à la Commission Accidents du Travail/Maladies Professionnelles (CAT-MP). Il est paradoxal d'entendre des organisations vanter le dialogue social au MEDEF pour mieux l'anéantir dans la Sécurité Sociale.

Oubliant en chemin que le dialogue social, la négociation demande du respect, de la transparence et de la confiance. Le respect en l'autre, la confiance en chacun.

### Une mission dénaturée

La Sécurité Sociale n'est pas une variable d'ajustement de la politique de ce gouvernement. Un jour, je tente de régler la crise porcine en réduisant les cotisations sociales, un autre, je pille la caisse AT/MP pour financer les retraites complémentaires. Dans les deux cas, c'est la Sécurité Sociale qui finance les conséquences des orientations gouvernementales et l'incapacité de certaines organisations syndicales et patronales à gérer, avec efficacité et responsabilité, des organismes. Le pillage de 800 millions d'euros, en un mois, de la branche AT/MP, remet donc en cause le dialogue social au sein de cette instance, dénature le sens et la finalité de l'activité au service des victimes et du monde du travail porté par une politique de prévention, d'éducation et de promotion du travail et de la santé. Cette situation entame la confiance dans la dynamique du Plan Santé au Travail. Celui-ci devrait porter une nouvelle ambition de la prévention et un devoir d'efficacité dans la réponse aux besoins du monde du travail. ■

# Fédération Législation

## Consultation du CE

# Formation professionnelle

*L'employeur doit consulter les membres du Comité d'entreprise lors d'une seconde réunion qui doit se tenir avant le 31 décembre 2015. Selon les dispositions de l'article D2323-7 du Code du travail, l'employeur d'une entreprise d'au moins 50 salariés, doit consulter le comité d'entreprise en matière de formation professionnelle au cours de deux réunions par an. La première d'entre elle devait intervenir avant le 1er octobre. La seconde doit être organisée avant le 31 décembre de l'année en cours, conformément au planning des informations et consultations obligatoires du Comité d'entreprise.*

### Plan de formation

La seconde réunion doit concerner le plan de formation, dont l'élaboration est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel. Ce plan rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise, il prévoit les actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience, il fixe éventuellement la liste des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme, les conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation, la mise en œuvre du droit individuel à la formation pour l'année 2016.

Au cours de cette réunion, les représentants du personnel peuvent faire toutes propositions utiles pour modifier et améliorer le plan de formation envisagé par l'employeur. La consultation du Comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont impératifs.

Le salarié pourra ensuite demander à suivre une formation prévue dans le plan de formation de l'entreprise. Rappelons que par principe un salarié ne peut refuser de suivre une formation imposée par l'employeur dans le cadre du plan de formation. ■