

BILAN DEPUIS LE CONGRÈS

SANTÉ AU TRAVAIL

Conformément au plan de travail que nous nous étions fixé, 2015 aura vu la mise en œuvre du stage Travail/Santé sur 2 jours à Bordeaux puis dans les régions Bretagne, Poitou Charentes, Languedoc Roussillon et Région Parisienne. Au total 90 stagiaires venant des différents syndicats de la Fédération auront échangé sur le travail,

sa transformation, son impact sur la santé, l'activité à mener sur ces questions dans les CHS-CT et les CT ainsi que dans l'activité syndicale de tous les jours.

Au travers des réactions nombreuses des stagiaires, le module a évolué lors des 3 premiers stages pour prendre sa forme définitive lors du dernier semestre de l'année (cf. l'article questions à... page 2).



ACTION SOCIALE

120 Stagiaires venant de 11 régions ont été formés sur l'action sociale au ministère (Aquitaine, Languedoc Roussillon, DOM, Nord, Midi-Pyrénées, Ile de France,

Rhône Alpes, Auvergne, Limousin, Centre, Paca) Pour 2016, après une mise à jour du module, les formations reprendront à partir d'avril. Les demandes doivent être envoyées à Christine Léveillé (c.leveille@cgtfinances.fr)



COLLABORATION

La fédération a mis en place une collaboration avec les syndicats CGT de la justice afin de les aider à la définition d'un plan de formation propres à leur syndicat et les aider à former leurs très nombreux jeunes militants. Une expérience très enrichissante aussi bien pour les stagiaires justices pour les stagiaires de la Fédération.

FORMATION PAO

A la demande des syndicats, la Fédération a mis en place un stage dédié à l'utilisation professionnelle d'outils de mise en forme de documents. La première session s'est déroulée en 2015 en présence des syndicats de la DGFIP, de la Douane et de l'administration centrale. Cette formation avait pour objectif de comprendre et pratiquer les règles de mise en forme de document, la typographie, l'utilisation de l'image, la transmission de fichiers aux imprimeurs... Les stagiaires ont ainsi été amenés à réaliser la maquette d'un tract, celle d'un journal

LE PLAN DE TRAVAIL 2016

STAGE SANTÉ TRAVAIL

Pour 2016 le développement sur 6 autres régions minimum devrait être mis en place. D'ores et déjà les Régions Nord (23 stagiaires) et PACA (18 stagiaires) dérouleront leurs stages en mars. Les autres régions seront déterminées en fonction des demandes des militants de terrain.

STAGE ÉCONOMIQUE

Un stage économique, animé par les économistes des syndicats de notre fédération (Banque de France, Insee, Fédération..) sera mis en place à l'adresse des responsables des directions nationales des syndicats de la Fédération. Ce stage se déroulera en 2 fois 2 jours en septembre et octobre normalement. Un second (décentralisé éventuellement) s'adressera aux militants de terrain sur les mêmes thèmes dans l'année 2017.

Programme première session

- La crise. (analyse du coût du capital)
- La monnaie, le crédit et le rôle des banques
- L'Europe, l'euro
- Le financement de l'économie

Programme Seconde session

- Les multinationales et leur rôle
- Les politiques publiques
- La fiscalité comme outil économique
- La protection sociale

RÉFLEXIONS SUR D'AUTRES FORMATIONS

La formation syndicale de la fédération se développe aussi en fonction à la fois des politiques de formation des syndicats, de celle de l'UGFF et des formations interprofessionnelles.

Elle se veut à la fois complémentaire lorsque c'est nécessaire (soit en complément de formations se faisant ailleurs, soit lorsque ces

formations n'existent pas/plus), et innovante sur son champ.

Ainsi, en fonction du programme établi par les autres structures, nous pourrions être amenés à travailler sur des champs des comités techniques, l'amélioration de la qualité de vie syndicale.

Une prochaine lettre de la formation syndicale fera un point plus précis sur ces questions.

Concernant les évolutions juridique du droit à formation pour le secteur privé, est joint à cette lettre une note du pôle semi public reprenant les principales nouveautés.



QUESTIONS À... MICHEL BRAHMI,

RESPONSABLE À LA FORMATION SYNDICALE FÉDÉRALE

1) LE STAGE TRAVAIL SANTÉ QU'ORGANISE LA FÉDÉRATION EST-IL UN STAGE CHS-CT?

Ce n'est pas un stage CHS-CT à proprement parlé pour 3 raisons. Tout d'abord parce qu'il existe un stage de 5 jours sur ces questions, organisé par l'UGFF, qui traite

de manière très approfondie cette question. Ensuite parce que certains syndicats de la fédération ont aussi dans leur cursus de formation un stage pour les élus CHS (je pense aux camarades des douanes, de la Banque de France par ex). Enfin parce que de notre point de vue, le CHS-CT est un outil mais pas une finalité. Il nous semble

Michel Brahmi

m.brahmi@cgtfinances.fr

07 87 14 07 90

important de replacer le travail comme élément essentiel de notre démarche revendicative (cf. le 50e congrès de la CGT et graphique ci-après) de voir quelle est la réalité du travail aujourd'hui, quelles sont ses implications sur la santé, et de voir quels outils, dont le CHSCT et le CT, la CGT a à sa disposition pour lutter. Le syndicalisme CGT doit élaborer une véritable stratégie revendicative redonnant aux salariés le pouvoir d'agir sur leur travail. Et, les 3/4 des stagiaires sont très surpris mais aussi très intéressés par la manière dont on traite cette question comme l'indique leur appréciations de fin de stage (y compris les élus chs-ct).



2) MAIS ON PARLE AUSSI DU CHS-CT DANS CE STAGE ?

Oui bien sûr. On examine son fonctionnement, quelle approche syndicale CGT on y développe, on examine des cas concrets comme le droit de retrait et le droit d'alerte. On essaie aussi de répondre aux questions que se posent les stagiaires. En gros un tiers du stage porte sur cette question. Pour autant c'est un stage adressé non seulement aux élus (CHSCT et CT) mais aussi à l'ensemble des militants CGT car tout part du travail (y compris le sigle CGT) et tout y ramène.

NOTE D'INFORMATION SUR LE CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE (CFESS)

Le droit des salariés du secteur semi-public au congé de formation économique, sociale et syndicale et l'accès à ce droit n'ont pas changé. Ce qui a changé, ce sont les modalités de maintien du salaire pendant ce congé. Il y avait une obligation minimum de maintenir la rémunération des travailleurs des entreprises de plus de 10 salariés en formation syndicale à hauteur de 0,008 % de la masse salariale. Elle n'existe plus depuis le 1er janvier 2015. La compensation du salaire doit maintenant se faire à partir des fonds issus du financement du paritarisme (à hauteur de 0,016 %) et reversés aux organisations syndicales en fonction de leur représentativité.

Le syndiqué doit toujours déposer une demande de congé de forma-

tion économique, sociale et syndicale auprès de son employeur au moins 30 jours avant le début du congé. Cette demande indique obligatoirement les coordonnées du stagiaire, la ou les dates de la formation et le nom de l'organisme qui la dispense. S'il n'existe pas d'accord d'entreprise le salarié doit de surcroît formuler par écrit son accord pour bénéficier du maintien de son salaire.

Le syndicat doit établir un dossier de stage ou le demander à la structure qui organise la formation (Union Départementale, Fédération, ...). S'il n'y a pas d'accord d'entreprise il doit aussi établir, avec l'employeur et pour chaque salarié concerné, une convention demandant la subrogation du salaire et prévoyant le niveau et

les modalités de remboursement de l'employeur. Cette convention doit être accompagnée du courrier stipulant l'accord du salarié pour bénéficier du maintien de la rémunération (cf. ci-dessus).

Attention, le décret d'application étant paru le 30 décembre 2015, depuis le 1er janvier 2016, l'absence d'accord ou de convention vaut acceptation, par le syndicat qui organise la formation, du remboursement à l'employeur de la totalité du maintien de la rémunération, y compris les cotisations sociales. Et en cas de non remboursement l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire des personnels concernés.

Pour éviter ces multiples contraintes qui risquent fort de

décourager de nombreux syndiqués, il est préférable de négocier un accord d'entreprise, dans la mesure du possible en lien avec les autres organisations syndicales présentes. Une négociation avec l'employeur peut permettre d'appliquer des dispositions plus favorables, par exemple la prise en charge totale ou partielle par l'employeur des salaires.

Il ne faut surtout pas oublier de faire référencer la formation au niveau de la Fédération, car seule celle-ci sera habilitée à effectuer les remboursements aux employeurs et à en recevoir le remboursement par la Confédération.

Tu trouveras un exemple d'accord est mis ci-contre.

Patrick HUBERSCHWILLER

EXEMPLE D'ACCORD SUR LE FINANCEMENT DU CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Conformément à l'article L 3142-7 du Code du Travail, tout agent qui souhaite participer à des stages de formation économique, sociale ou syndicale organisés par des centres rattachés aux organisations syndicales mentionnées au 3° de l'article L. 2135-12, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

Dans ce cadre, _____ (nom de l'entreprise) _____ s'engage à maintenir la rémunération totale de l'agent sans qu'il soit nécessaire de conclure une convention spécifique à chaque stage de formation avec les organisations syndicales signataires et sans que le salarié soit amené à formuler une demande de subrogation du salaire.

En contrepartie les organisations syndicales signataires s'engagent à rembourser à _____ (nom de l'entreprise) _____ X % (niveau à négocier pour coûter le moins cher possible à la CGT) du montant correspondant au maintien du salaire, cotisations sociales comprises. Ce remboursement doit intervenir dans un délai de quatre mois à compter de la fin du stage de formation. Dans le cas contraire l'employeur peut être amené à procéder à des retenues sur salaire, dans les limites prévues par le décret n°2015-1887.

En cas de problème ponctuel et avant d'engager une démarche procédurale, les parties signataires conviennent de se contacter pour trouver toute solution adaptée. Cela vaut également pour _____ (nom de l'entreprise) _____ en ce qui concerne la possibilité d'effectuer une retenue sur le salaire de l'agent en cas de non-respect du délai de remboursement.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée entre _____ (nom de l'entreprise) _____ et les organisations syndicales _____ .