



Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT

**La bonne conduite après
55 ans,
c'est le C.F.A. !!!**

Congé de Fin d'Activité

**Notre congé de fin d'activité nous l'avons gagné par la lutte.
Nous devons aller au rapport de forces pour le pérenniser.**

Le départ à 55 ans, pour profiter de la vie et de ce qu'on a construit.

Depuis plusieurs mois la CGT combat la réforme des retraites imposée par le gouvernement et les conséquences qui en découlent.

Les salariés de la branche sont très attachés à cet acquis majeur pour la profession qui permet une compensation de la pénibilité des métiers de conduite. Lors de la mise en place de ce Congé de Fin d'Activité, un grand principe était retenu par tous, *l'embauche d'un conducteur contre un départ*, mais le temps a affecté cette philosophie qui de nos jours pose problème face au financement du régime.

Si les avenants ont permis aux entreprises du secteur Transport de marchandises de ne plus appliquer la règle de « l'Allocation de Remplacement Pour l'Emploi (ARPE) » de l'époque, tant pour les entreprises en situation financière ou commerciale difficile, les emplois de conduite par des sédentaires, le transport de personnes ne souffre pas du même mal et produit lui des excédents !!

Pour la FNST CGT, il est impératif de stopper les effets des avenants qui causent les distorsions de financement des CFA afin de les consolider face aux décisions de reculer l'âge de liquidation des droits à pension et permettre à tous de bénéficier de celui-ci.

De plus, faire consolider l'apport de ressources supplémentaires pour combler le différentiel installé par la réforme des retraites par le patronat, car s'il y a dix ans, l'âge de 55 ans a été pris en référence, comment croire qu'aujourd'hui cet âge devrait reculer simplement par un effet report plébiscité par Mme Parisot ?

Pour les salariés du secteur, cette situation ne serait que le juste retour sur leur investissement dans le développement des entreprises du secteur où les services rendus à la nation pendant plus de 30 ou 35 ans, à la croissance du PIB et de la richesse nationale ou bien encore la compensation des N.A.O. souvent médiocre et le refus d'un dialogue social de qualité.

**LA REMISE EN CAUSE DU
CFA !
C'est ZERO de conduite !**

**Nous comptons tous sur votre implication dans
les revendications suivantes, qu'il nous faut
porter auprès des salariés du Transport Routier
concernés par le CFA :**

***La pénibilité
ne se décrète pas
elle se vit !***

- **Le CFA doit être pris en compte et financé dès 55 ans.**
- **Un salarié partant en CFA doit être compensé par l'embauche d'un jeune de moins de 30 ans.**
- **Les conducteurs de la logistique doivent bénéficier du CFA.**

Le maintien du CFA permet de prendre en compte la pénibilité du métier, afin de réduire l'exposition aux effets nocifs sur la santé. Aucune loi ne peut le décréter.

Le Congé de Fin d'Activité dans le Transport Routier de Marchandises

Le Fonds National de Gestion Paritaire du Congé de Fin d'Activité (FONGECFA) est l'organisme chargé de la gestion paritaire du CFA. Créé par l'accord du 28 mars 1997, il est constitué sous la forme d'une association régie et déclarée conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901. Il jouit de la personnalité civile. Il a pour mission de gérer les ressources et les dépenses destinées au financement du CFA.

- **Le CFA en chiffres :**

Le CFA, depuis sa mise en place en 1997 reste pour les conducteurs, une avancée sociale spécifique de la profession.

Au 30 septembre 2010, 22413 conducteurs ont fait valoir leurs droits.

15086 sont partis à la retraite, 7327 sont en paiement.

L'allocation moyenne est de 1751 euros. L'âge moyen de départ est de 55,76 ans.

Donc la durée moyenne du CFA est environ à ce jour de 4 ans.

Sur l'âge moyen du départ, il évolue de 8,43 % depuis 1997.

La crise économique a amplifié les départs sur l'année 2008 et 2009. Le nombre de décès depuis l'origine est de 496.

79 conducteurs ont repris une activité professionnelle, pour des raisons financières.

Pour prendre en charge la durée du CFA de 55 ans à 62 ans, cela représente une enveloppe de 275 millions d'euros. Les employeurs du transport de marchandises sont la deuxième population à recevoir des subventions de l'Etat, sans contrôle, sans contrepartie et encaissent. Leurs actionnaires ont et doivent être les premiers à assurer le financement pour pérenniser notre CFA.

Il ne fait aucun doute, que les salariés auront, par le rapport de forces, la volonté de sauvegarder leur CFA.

- **Contrepartie d'embauches**

L'élément essentiel du dispositif c'est les contreparties d'embauches. L'accord prévoit, que chaque départ d'un conducteur, fait l'objet dans l'entreprise :

- D'une embauche sous contrat à durée indéterminée d'un jeune de moins de 30 ans.
- D'une embauche d'un demandeur d'emploi en contrat à durée indéterminée.
- L'embauche devant intervenir au plus tard 3 mois suivant le départ du bénéficiaire du CFA.

Les textes fondateurs doivent faire l'objet de réécritures pour affirmer la pérennisation du CFA. Les employeurs sont toujours trop nombreux à vouloir contourner les règlements à leur seul profit. Du reste la commission de contrôle sur les contreparties d'embauches n'a pas perdu un procès devant les juridictions compétentes, ce qui a permis de récupérer 1.127.139,20 euros.

Des contreparties d'embauches anticipées

Les employeurs procèdent à une embauche anticipée sous prétexte de formation spécifique à l'entreprise, pour tenter de faire croire que cette embauche rentre dans les critères de l'accord CFA.

Les embauches non contributives

Faute d'embaucher un conducteur les entreprises emploient un sédentaire (un mécanicien secrétaire) qui ne cotise pas au régime, ce qui a pour effet d'affaiblir le CFA qui est un système par répartition. Les employeurs, les employés et l'Etat.

Sur les bénéficiaires, il nous faut gagner la réintégration des conducteurs qui ont changé de code APE suite à l'avenant conventionnel de la logistique, environ 500 personnes !

**Conduire jusqu'à 55 ans,
pour mieux se conduire
après !**

- **Une absence totale de contrôle**

Les employeurs ont l'obligation d'organiser la contrepartie d'embauches durant toute la durée du CFA, or, il n'existe aucun contrôle de plus, l'inspection du travail spécifique transports, ayant disparu, même le groupe D&O, qui gère le dispositif, est incapable d'avoir un suivi.

La seule solution est de mettre en place, par le biais des IRP des commissions de suivi dans les entreprises ou les groupes.

Juste sur 2009, 575 embauchés dans les entreprises ne cotisent pas au FONGECFA, ce qui fragilise les réserves financières du FONGECFA.

Le Congé de Fin d'Activité dans le Transport Routier de Voyageurs

L'Association de Gestion du Congé de Fin d'Activité (AGECFA) est l'organisme chargé de la gestion paritaire du CFA. Créé par l'accord du 29 mai 1998, il est constitué sous la forme d'une association régie et déclarée conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901. Il jouit de la personnalité civile. Il a pour mission de gérer les ressources et les dépenses destinées au financement du CFA

- **L'avancée sociale caractéristique de la profession**

Le CFA Voyageur est sans nul doute une avancée sociale caractérisant la profession. Son succès n'est pas démenti depuis son origine en 1998. En effet, 1492 conducteurs en ont déjà bénéficié. Ils sont maintenant en retraite. 723 conducteurs en bénéficient encore à l'heure actuelle. Ils perçoivent une allocation mensuelle moyenne de 1636 € et pour répondre aux inégalités de traitement une allocation minimale de 1300 € est versée. Cette allocation doit être réévaluée très prochainement.

Le CFA, nous l'avons eu sans le demander, il faudra se battre pour le conserver !

- **Pérenniser le dispositif et répondre aux revendications légitimes**

Pérenniser le dispositif actuel et répondre aux revendications légitimes des conducteurs est devenu désormais une affaire de sous. La CGT revendique le maintien du départ en CFA à l'âge de 55 ans (réponse à la pénibilité) et la sortie du dispositif à l'âge de 62 ans (impact de la réforme des retraites imposée par le gouvernement). Cela porterait donc la durée du CFA à 7 ans. Or l'on constate que l'âge moyen de départ est 56 ans. Donc à l'heure actuelle la durée moyenne du CFA n'est que de 4 ans. Et comme rien n'indique une évolution des comportements concernant l'âge moyen de départ, force est de constater que de 56 ans à 62 ans, la durée du CFA n'augmente que d'un an. La charge des allocations correspondantes serait de 10 Millions d'€uros pour une génération.

La profession a largement les moyens de financer cette évolution. Les patrons tout d'abord qui bénéficient largement du denier public dans le cadre des attributions des marchés pour gaver de dividendes les actionnaires. Et en dernier lieu, lorsque toutes les autres potentialités de ressources auront été explorées, nul ne doute que les salariés auront la volonté de concrétiser la pérennisation du CFA.

**On travaille pour gagner
sa vie pas pour perdre sa
santé !**

Le CFA, une réponse à la pénibilité de la conduite !

- **Contreparties d'embauches : une dimension sociale et économique**

La contrepartie d'embauche est un élément essentiel du dispositif. Les textes précisent que chaque départ en CFA fait l'objet dans l'entreprise, à volume de travail constant :

- Soit de contreparties de temps partiel passant à temps complet
- Soit d'une embauche sous contrat à durée indéterminée d'un jeune de moins de 30 ans
- Soit d'une embauche d'un chômeur sous contrat à durée indéterminée

Cette embauche ou transformation de contrat devant intervenir au plus tard dans les 3 mois suivant le départ effectif de l'entreprise du bénéficiaire du CFA.

A l'évidence, les textes fondateurs du dispositif doivent faire l'objet de réécriture pour affirmer la pérennisation du CFA et pour juguler les dérives de certains employeurs toujours trop nombreux à vouloir contourner les règlements à leur seul profit. La CGT a fait des propositions en ce sens en dénonçant :

Des contreparties d'embauche anticipées :

L'employeur procède à une embauche structurelle bien avant d'avoir pris connaissance de la volonté de départ en CFA d'un salarié. Puis tente de faire croire que cette embauche est la contrepartie.

Des contreparties d'embauche non contributives :

L'employeur procède à l'embauche d'une secrétaire ou d'un mécanicien, alors que ces emplois ne sont pas contributifs. Il faut rappeler que le CFA est un système par répartition. Ceux qui contribuent financent les bénéficiaires.

Des contreparties d'embauche insuffisantes :

Les 151,67 heures mensuelles de travail d'un conducteur à temps complet partant en CFA doivent faire l'objet d'une contrepartie d'embauche à volume d'heures constant. Dans le cadre de temps partiels passant à temps complet, ce n'est pas la durée réelle de travail de ces derniers qui est retenue mais la durée contractuelle. Chacun sait que, besoin d'argent oblige, les temps partiels font beaucoup plus d'heures de travail que la durée contractuelle

Prenons l'exemple de temps partiels à 114 heures mensuelles contractuelles mais effectuant réellement 125 heures, passant à temps complet et arrondissons à 152 heures (pour faciliter les calculs) la durée de travail du conducteur à temps complet partant en CFA.

L'employeur décomptera : 152 heures - 114 heures = 38 heures.

Il suffira donc de 4 temps partiels (38 heures x 4 = 152 heures) pour organiser la contrepartie d'embauche.

Par contre si l'on tenait compte de la durée réelle de travail, soit 125 heures.

L'employeur devrait alors décompter : 152 heures - 125 heures = 27 heures. Il resterait encore 44 heures à attribuer. Dans ces conditions, ce ne sont pas 4 mais quasiment 6 temps partiels qu'il faudrait passer à temps complet pour organiser la contrepartie.

**55 ans l'âge limite
pour partir sans
trop de
casse !**

Une absence totale de contrôle de la contrepartie dans le

temps :

L'employeur a l'obligation d'organiser la contrepartie d'embauche durant toute la durée du CFA. Or, il n'existe aucun contrôle, même par sondage, du suivi de la contrepartie pendant les 5 années. Sans contrepartie, c'est-à-dire sans financement compensatoire, le dispositif à terme pourrait disparaître une fois les réserves épuisées.

Le CFA à 55 ans

***Pour ne pas faire 2
ans de trop !!!***