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

# CGT' Infos

Le panneau d'information des personnels de l'Enseignement et de la Formation Privés

www.efp-cgt.org

## À l'ensemble des secteurs du SNPEFP-CGT

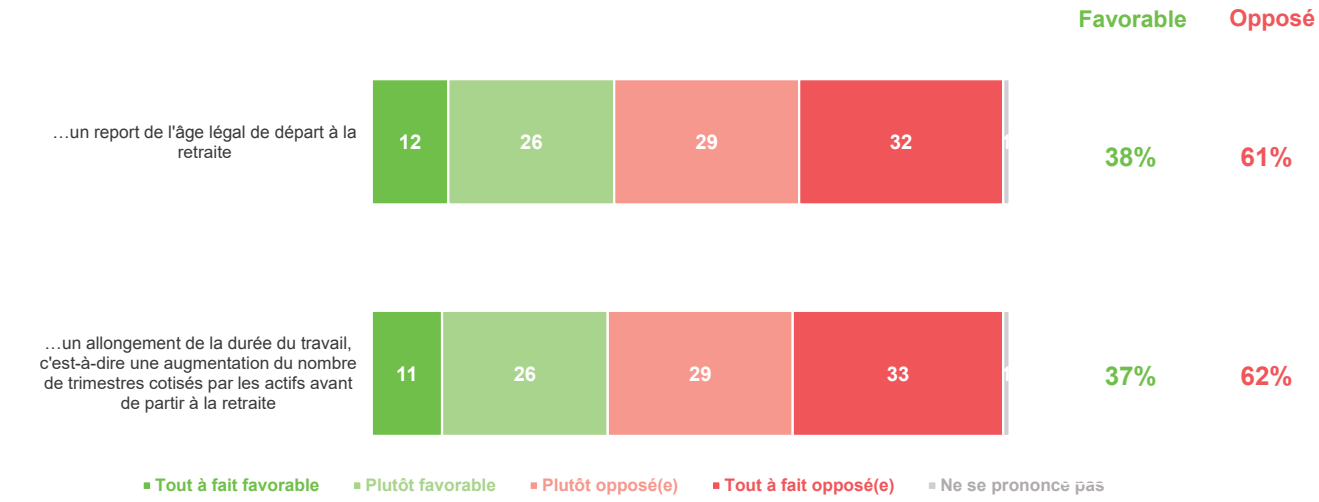
**RETRAITE**
**Le coup de «JARNAC»**

**JURIDIQUE**

### Dans le cadre du financement des dispositifs liés au « grand âge », près de 2/3 des Français se montrent à la fois opposés au report de l'âge légal de la retraite, et à l'allongement de la durée du travail

Afin de financer le « grand âge », c'est-à-dire les frais liés au risque de dépendance des plus âgés, seriez-vous favorable ou opposé(e) à… ?

- A tous, en % -




*Sondage Harris réalisé réalisée en ligne les 22 et 23 mars 2019*

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

# Charte de l'élu•e ou mandaté•e du SNPEFP-CGT

L'élu•e ou le mandaté•e s'engage à respecter et à mettre en œuvre un **principe** fondamental de notre syndicat : la **Démocratie à tous les niveaux** par l'information et la concertation, en continu, des salarié•es et des adhérent•es et ce pour être au plus près de la communauté de travail. Étant entendu que les avis des membres de la section syndicale et des adhérent•es prîment.
L'élu•e ou le mandaté•e s'engage, en outre, à respecter les valeurs de la CGT et notammment le refus de toutes formes de discrimination fondées sur le genre, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap.

**Le SNPEFP-CGT** assure un rôle de **conseil,** de **formation** et de **soutien juridique.**
Il revient aux élu•es de se former et de créer les outils nécessaires à l'information, à la consultation de tous les adhérent•es et salarié•es (listes de diffusion, site internet, permanence téléphonique et/ou électronique). Il leur revient aussi de développer la **syndicalisation** dans l'entreprise et de travailler avec leur union locale/départementale.

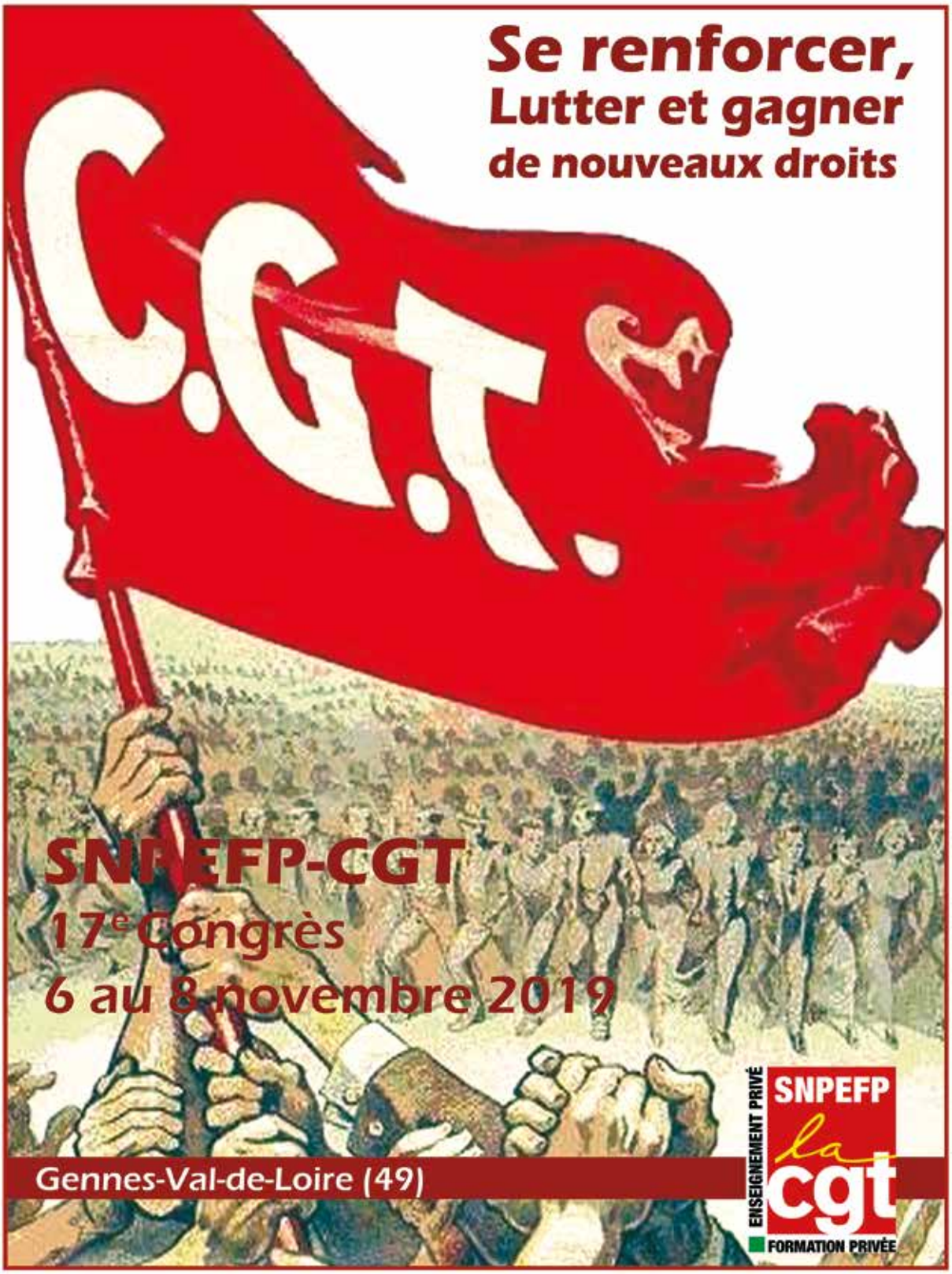
L'organisation du **SNPEFP-CGT** en syndicat national, du fait des particularités de notre secteur professionel, nécessite une mutualisation des ressources, laquelle ne saurait se substituer à **l'autonomie de la section syndicale,** de ses élu•es et de ses mandaté•es. Il leur donne accès à la formation sociale, syndicale et économique ainsi qu'aux moyens techniques nécessaire à leur communication (site internet, etc.).
En cas de discussion d'un **accord d'entreprise,** au vu des conséquences pour l'ensemble des syndiqués et de la complexité des implications juridiques et sociales, les négociateurs doivent **en référer au SNPEFP-CGT** dans les meilleurs délais et solliciter son avis avant signature (en particulier dans le cas d'une dérogation défavorable au code du travail ou à la convention collective).

C'est à la **section syndicale** qu'il appartient de proposer à la désignation, par le syndicat national le délégué•e syndical, et de proposer les candidatures au CSE. Ces candidatures doivent être débattues avec les adhérent•es, en réunion de section.
**Le SNPEFP-CGT** veillera à ce que les élu•es et mandaté•es exercent leur mission dans les meilleures conditions en facilitant leur participation à la vie de la section syndicale où ils (elles) ont des responsabilités et en leur facilitant l'accès à la formation syndicale.
**La section syndicale** contrôle l'activité de ses élu•es et mandaté•es. En cas de dysfonctionnement grave ou de désaccord profond sur les orientations de l'action syndicale, elle peut les confier à d'autres syndiqué•es.
Nul n'est propriétaire de son mandat syndical ou électif, et chaque responsabilité est un bien collectif.

**Tel est le cadre d'une action syndicale démocratique à tous les niveaux garantie par l'information, la formation et la consultation de tous les salarié•es.**

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

N°74-juillet-2019




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

N°74-Juillet-2019

MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS
se sont regroupés
POUR ENCORE MIEUX
VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

**Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

**Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance

**Vous garantir** des soins de qualité au juste prix

**Être à vos côtés** dans les moments de fragilité

**Vous accompagner** en retraite

**Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com

ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES (AMAP) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 (N° Orias : 19000811) - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 PARIS - N°SIREN 840 599 930
ASSOCIATION DE MOYENS RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (AMRC) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 PARIS - N°SIREN 840 600 001

malakoff médéric humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

11204-1903.indd 1 14/03/2019 12:19

# CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR
# LA RÉFORME 100 % SANTÉ

## POUR LES SALARIÉS

## LES FRANÇAIS ET
## LE RENONCEMENT AUX SOINS :

**“ 1/4 des français concernés * ”**

**“ 3 /4 pour raisons financières * ”**

* Selon le baromètre de l'Observatoire des non recours aux droits et services (Odenore) mené en 2016, 2017 et 2018, dans 71 départements.

## EN RÉPONSE :
## LA RÉFORME DU « 100 % SANTÉ »

**Pour un ACCÈS aux soins FACILITÉ**

**Pour des équipements de QUALITÉ**

**Pour une LISIBILITÉ des garanties SIMPLIFIÉE**

Vous êtes **salariés d'entreprise** et vous disposez **d'une complémentaire santé responsable obligatoire.**

**Depuis le 1er janvier 2019, la réforme 100 % SANTÉ est entrée en vigueur.**

Celle-ci va progressivement permettre **à tous d'accéder** à des soins jusque-là très coûteux et présentant actuellement **des restes à charge** très élevés dans trois domaines : **AIDES AUDITIVES, LE DENTAIRE et L'OPTIQUE.**

Votre contrat santé va donc être ré-étudié par l'assureur choisi par votre employeur pour vous permettre d'accèder à ce dispositif et être adapté au 1er janvier 2020.

### CE QUE LA RÉFORME VA CHANGER :

| RESTE À CHARGE **AVANT LA RÉFORME** | RESTE À CHARGE **EN 2021** (panier 100 % SANTÉ) |
|---|---|
| • Aides Auditives : **850 euros*** | • Aides Auditives : **0 euro** |
| • Dentaire** : **195 euros** | • Dentaire** : **0 euro** |
| • Optique : **65 euros*** | • Optique : **0 euro** |

* Source : Ministère de la solidarité et de la santé. Somme moyenne par oreille, et par monture et verre. ** Soins et certaines prothèses dentaire

Au fil des 3 prochaines années, **vous bénéficierez de paniers de soins de mieux en mieux remboursés en aides auditives, dentaire et optique**. Le **« 100 % SANTÉ »** sera effectif en **2021.**

## LISIBILITÉ DES GARANTIES :

Dans le cadre de la réforme, les organismes complémentaires se sont engagés à une meilleure lisibilité des barèmes de garanties.

• Harmonisation des libellés de garanties

• Les prestations seront exprimées en euros et plus en BRSS (Base de Remboursement Sécurité Sociale) ou PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)

• Des exemples de remboursement seront fournis ainsi que des simulateurs de remboursements

**APICIL Mutuelle :** Mutuelle régie par les dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, inscrite au répertoire SIREN sous le numéro 302 927 553 dont le siège social est situé au 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire

**APICIL Prévoyance :** Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale, dont le siège social est situé 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire

Réf. : 3638 - Mars 2019 - Conception APICIL

Document non contractuel à caractère publicitaire - SP19/FCR0214

GROUPE APICIL

# Retraite : Le coup de « Jarnac » du gouvernement !

La CGT dénonce le jeu de dupes mené depuis des mois par le gouvernement et son haut-commissaire, avec des mesures annoncées mais jamais exposées durant toute la phase de concertation.

C'est à travers le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) que le gouvernement a montré son jeu en accélérant l'allongement de la durée de cotisation (de 167 à 172 trimestres).

Le gouvernement anticipe de nouvelles régressions sociales en reculant l'âge de la retraite à taux plein par le biais de la décote. Il ne cache d'ailleurs plus désormais que son objectif est de reculer l'âge réel de départ à la retraite à 64 ans puis à 65 ans et, cela, le plus rapidement possible.

Toutes les générations nées à partir de 1963 seront concernées ; dès 2025, elles devront avoir cotisé 172 trimestres. Elles vont donc subir une double peine :

- l'allongement de la durée de cotisation requise qui les obligera à reporter leur départ au-delà de 62 ans
- la bascule dans le futur système à points

Comme à son habitude, ce gouvernement veut passer en force en avançant et en brouillant les pistes.

Une seule réponse est possible selon la CGT : construire une large mobilisation sociale pour empêcher ces mauvais coups.

Adresse contact du syndicat pour toute information

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

# Retraites : Stoppons le projet de régression sociale !

Le projet gouvernemental confié depuis près de 2 ans à Jean Paul Delevoye, haut-commissaire à la réforme des retraites, prend forme. Ce dernier fait des annonces au cœur de la période estivale, après un simulacre de concertations orchestré pour détourner l'attention de la population sur les vraies raisons de cette nouvelle réforme régressive.

## Au nom de « l'équité » personne ne sera épargné, actifs comme retraités toutes et tous perdants !

### Le système Macron par points est injuste

Il est destiné à faire des économies sur le dos des salariés en accélérant la baisse de leurs pensions et en reculant l'âge d'accès à une retraite pleine et entière. La mise en place de nouvelles décotes recule **l'âge réel de la retraite à 64 ans voire 65 ans.**

Le retraité partant à l'âge légal de 62 ans, même avec une carrière complète (43 ans) verra sa pension amputée d'une décote de 10%.

### C'est la fin de notre système de retraite calculé en trimestres et des mécanismes de solidarité

Aujourd'hui, 15 millions de retraités (sur les 16 que compte le pays) bénéficient d'au moins un dispositif de solidarité !

Dans un système à points, il n'y a pas de périodes retenues mais non cotisées comme dans un système par annuité. Tous les aléas de la vie professionnelle ont un impact sur la retraite et nécessitent d'être compensés, avec le risque que la compensation soit insuffisante. Par exemple avant de pouvoir bénéficier de points retraite couvrant les périodes de maladie, d'invalidité… Il faudra décompter une période de carence plus ou moins longue : **30 jours perdus pour un arrêt maladie.**

**Petits boulots = petits salaires = petites retraites !**

Avec les points, les pensions vont chuter de 10 à 30% : les mauvaises années vont être comptabilisées (les plus petits salaires, le temps partiel subi, les périodes de chômage ou de précarité…), en lieu et place des meilleures années actuellement.

**C'est donc bien une double peine pour les femmes, les malades ou invalides, les jeunes précaires ou les privés d'emploi !**

Le régime universel par points, c'est la disparition des 42 régimes de bases et complémentaires existants, qui prennent en compte toutes les spécificités professionnelles et réparent les inégalités ou les contraintes particulières des différents métiers.

C'est surtout la suppression des dispositifs de départ anticipés liés à la pénibilité pour de nombreux travailleurs. Avec ce système, la retraite redeviendra l'antichambre de la mort pour celles et ceux dont l'espérance de vie est réduite par leurs métiers.

### Un système par points au service de la finance au détriment des retraités

Ce système de retraite s'inscrit dans un projet de société construit sur le modèle libéral : il met en place un mécanisme purement gestionnaire et comptable de la retraite. Les points acquis pendant

la vie professionnelle ne garantiront pas un niveau de pension suffisant.
La valeur du point au moment de la retraite sera tributaire de la conjoncture économique ou démographique, et sera-t-elle décidée à Bercy ou à Bruxelles ?

### Cela peut changer et donc baisser chaque année

Les pensions ne seront plus déterminées en référence aux salaires, mais dépendront de la situation économique du pays. En cas de récession économique ou d'explosion du nombre de départs à la retraite, le point baissera et la pension sera plus faible. En Allemagne ou en Suède où un tel système existe, le montant des retraites a baissé fortement et rapidement (92% des suédoises ont déjà perdu).

### La retraite de demain se construit dès aujourd'hui

Pour la CGT, il faut au contraire préserver et améliorer notre modèle social. Pour gagner de meilleures retraites, il faut augmenter les financements assis sur les cotisations sociales, part de notre salaire socialisé. **Ensemble, nous devons exiger :**

- **Des droits garantissant dans tous les secteurs professionnels la possibilité d'un départ dès 60 ans,**
- **Une pension d'au moins 75 % du revenu net d'activité (pour une carrière complète) sans que celle-ci ne puisse être inférieure au SMIC.**
- **La ré indexation des retraites sur le salaire annuel moyen et non sur l'inflation, facteur de décrochage de pouvoir d'achat entre les actifs et les retraités.**
- **La reconnaissance de la pénibilité au travail cette dernière ne devant pas être une fatalité. L'aménagement des fins de carrières avec un droit à un départ anticipé à la retraite à taux plein à 55 ans voire 50 ans pour les métiers les plus pénibles est la garantie d'une espérance de vie en bonne santé pour toutes et tous.**
- **La prise en compte pour les jeunes des années d'études, de formation et de recherche du 1er emploi.**
- **La suppression des exonérations de cotisations sociales (dont la transformation du CICE en exonérations) pour dégager 20 milliards d'euros supplémentaires pour le financement des retraites**
- **L'égalité salariale entre les femmes et les hommes c'est 6,5 milliards d'euros pour les retraites.**

https://retraites.cgt.fr/

Nous nous engageons au quotidien à vous accompagner dans vos projets.
Car nous savons que se savoir bien entouré est nécessaire pour avancer.
Et ça change la vie !

**Protéger et servir depuis 80 ans**

**groupe-apicil.com**

GROUPE APICIL

**APICIL Gestion** - Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, enregistrée sous le n° SIREN 417 591 971, ayant son siège social au 38 rue François Peissel 69300 Caluire et Cuire. **GRESHAM Banque** - Société anonyme au capital de 8 997 634 € immatriculée au RCS de Paris sous le n° 341 911 576, établissement de Crédit N°14.120, dont le siège social est situé 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08. **APICIL Asset Management** - Société anonyme au capital de 8 058 100 € enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 343 104 949, agréée en qualité de Société de Gestion de Portefeuilles par l'Autorité des Marchés Financiers sous le n°GP98038, et dont le siège social est situé 20 rue de la Baume, 75008 Paris. Communication non contractuelle à caractère publicitaire - IN19/FCR0030 - 05/2019. Photo : @Ronan Gladu

# JURIDIQUE

# Barème « Macron » : la fronde continue !

Alors que la Cour de cassation a rendu, mercredi 17 juillet 2019, un avis de conformité du plafonnement des indemnités pour licenciement abusif au regard des règles internationales, le combat n'est pas perdu. Les jugements des conseils des Prud'hommes de Grenoble et Troyes, rendus respectivement les 22 et 29 juillet 2019, en sont les preuves tangibles, puisque ces derniers refusent toujours d'appliquer le barème « Macron ».

En décembre 2018 et en début d'année 2019, de nombreux jugements de conseils de Prud'hommes, comme à Troyes, Amiens, Lyon et Grenoble se sont prononcés en décidant d'écarter l'application du barème d'indemnisation des salariés, instauré par ordonnance en septembre 2017, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Pour les juges de première instance, ce barème, prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail, n'est pas conforme au regard du droit européen et international, notamment sur l'article 24 de la charte sociale européenne et l'article 10 de la convention n°158 de l'organisation internationale du travail (OIT), qui prévoient une « indemnité adéquate » ou « réparation adéquate » en cas de licenciement abusif.

Un avis de la Cour de Cassation des plus rapides et des plus politiques.

Devant cette résistance des conseillers prud'hommes, le ministère a tenté d'éteindre le feu, à travers une circulaire envoyée à tous les procureurs, avec copie aux présidents de Cour d'appel et de Tribunaux de Grande Instance (TGI). De son côté, la CGT a saisi le Comité européen des droits sociaux (CEDS), chargé de vérifier la conformité des lois nationales à la Charte sociale européenne, ainsi que l'organisation internationale du travail, sur la non-conformité du barème, qui ne permet pas une « indemnité adéquate » en cas de licenciement abusif.

Ainsi, la Cour de cassation, saisie par deux conseils de Prud'hommes (celui de Louviers et celui de Toulouse), a rendu le 17 juillet 2019 en formation plénière, un avis hautement politique et parfaitement aberrant sur les barèmes Macron, les estimant conforme au regard de la convention 158 de l'OIT. On peut s'étonner que la Cour de cassation ait rendu un avis, elle qui jusqu'à alors considérait qu'elle n'avait pas à en rendre lorsqu'il s'agissait de vérifier la conformité du droit français aux règles internationales. D'autant que la célérité soudaine de la Justice, qui met parfois des années avant de trancher des questions de droits importantes, n'a pas pris la peine d'attendre que les instances internationales saisies aient rendues un avis.

De nouveaux conseils de prud'hommes sont passés outre l'avis de la Cour de cassation

Mais la Cour de cassation n'a rendu qu'un simple avis, qui ne lie pas les juges : ces derniers ne sont pas tenus de l'appliquer. C'est ce qu'illustre un jugement du conseil des Prud'hommes de Grenoble, rendu en départage, le 22 juillet 2019, donc postérieurement à l'avis rendu par la Cour de cassation. Dans leur décision, les juges précisent bien que l'avis de la Cour de cassation ne les lie pas, puisqu'il « ne constitue pas une décision sur le fond ». Selon eux, le barème est insuffisant pour pouvoir accorder une indemnité adéquate (âge du salarié, situation professionnelle…).

Lundi 29 juillet, la fronde des instances prud-hommales continue. Le conseil des Prud-hommes de Troyes estime, à nouveau, que le plafonnement des indemnités contrevient à la fois à l'article 24 de la Chartre sociale européenne, ainsi qu'à l'article 10 de la convention 158 de l'Organisation internationale du travail.

Ainsi, il faut faire la démonstration à la Cour de cassation que sa position, purement théorique, ne résiste pas à l'examen concret des situations : dans de nombreux cas, le plafonnement ne permet pas une réparation adéquate du préjudice. En attendant les décisions de l'OIT et du CEDS, il faut maintenir la pression pour que le débat continue.