

CGT' Infos

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

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°90
Avril 2021

Défilé du 1er mai

La CGT prise dans un guet-apens

**21 blessés, dont 4 graves
auxquels nous apportons tous
notre soutien et notre solidarité !**

INACCEPTABLE !

Nous appelons l'ensemble du monde du travail à se mobiliser, à rejeter toutes formes de haine qui divise les femmes et les hommes de notre pays et à renforcer avec les organisations syndicales, les luttes face aux politiques libérales au service du capitalisme.





SANTÉ
PRÉVOYANCE
ÉPARGNE
SERVICES FINANCIERS
RETRAITE

SE SAVOIR
ENTOURÉ,
ÇA CHANGE LA
VIE

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

Protéger et servir depuis 80 ans

groupe-apicil.com

APICIL Transverse – 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 à directoire et conseil de surveillance 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 – IN20/FCR0005 – 01/2020. Photo : @shutterstock

 GROUPE
APICIL

Brève des sections syndicales

CNAM IDF

Après un périple de 4 réunions NAO laborieuses (voir calendrier absurde mais authentique ci-dessous) au cours desquelles notre Directeur Exécutif nous parla « pâquerettes et tapisseries », dans un esprit de réunion tupperware, pour éviter toutes les questions et tous les sujets sérieux relatifs à la N.A.O. (fixer un budget et augmenter les salaires en particulier), nous sommes contraints de constater deux sorties de route, sciemment préparées, démontrant l'incapacité à la négociation de l'employeur et la mauvaise foi qui la sous-tend : Prime Macron versée pendant les négociations puis tout récemment, le Boss qui accorde les tickets restaurant, servis sur un plateau pour « répondre » aux délégués titulaires les plus « dévoués », à l'origine de la demande.

Le tout dans un esprit : « les tickets resto, ça me tient à cœur », nous dit l'employeur. A défaut d'avoir des oreilles nettoyées, son cerveau semble tout de même irrigué. Il a sans doute pensé aux « Restos du Cœur ».

Bref, des prétextes à la surdité et au mépris de notre chère Direction pour les 20 propositions construites par la délégation CGT, ayant conscience de la priorité de l'augmentation directe pour les salarié.es.

Dernière chance ? Notre « Accord dit de Protection sociale » (sans budget établi) sera peut être signé par son Altesse du cœur. Envoyé le 17/03/2021, il reste à ce jour sans réponse...

Tiens tiens ? ! Devinez la suite...

Le 02/12 /2019

- Réunion sur le bloc 1

Le 16/12/2019

- Réunion sur le bloc 2

Le 26/02/2020

- Réunion de négociation sur le bloc 1 et 2

Le 26/11/2020

- Négociation finale

EC2 Marseille

La section syndicale à l'E2C Marseille existe maintenant depuis plus d'un an. Grâce à la création du site www.cgte2c.fr nous avons pu mettre en place une communication régulière. Cette communication, lue par la moitié de l'effectif nous permet de garder un lien tangible et de couper court aux rumeurs.

Maintenant, nous nous lançons dans les NAO avec la volonté de défendre les revendications légitimes des salariées de l'E2C !

e-artsup

Bras de fer à e-artsup

Dans cette entreprise-école du groupe Ionis où notre syndicat est majoritaire à 100%, la direction freine des quatre fers à toute amélioration économique et sociale. Il a fallu trois ans pour obtenir une chose aussi basique que les tickets restaurants !

L'abus de CDD, est la règle dans cette école d'ambition nationale présente dans 8 villes.

Sur l'ensemble des enseignants, il n'existe que 5 CDI (2 responsables de filières et deux élus, ces deniers les ont obtenus de haute lutte en provoquant les premières élections en 2016).

La règle est le CDD et surtout la « facturation » et autre l'auto-entreprenariat.

L'alerte sociale a été déclenchée face à cette extrême précarité. Et cela, sans oublier les NAO indigentes, les bulletins de paie non-conformes, les non-réponses en réunion CSE, les heures de délégation non payées en heures complémentaires pour les enseignants, les réductions d'heures de cours des nouvelles élèves.

Bref, un lourd dossier Entrave et Discrimination syndicale est préparé par des élus soudés dans l'intérêt de tous les salariés !

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
LIBIBILITÉ
des garanties
SIMPLIFIÉE

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

Depuis le **1^{er} 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'accéder à ce dispositif et être adapté au 1^{er} janvier 2020.

CE QUE LA RÉFORME VA CHANGER :

RESTE À CHARGE AVANT LA RÉFORME

- Aides Auditives : **850 euros***
- Dentaire** : **195 euros**
- Optique : **65 euros***



RESTE À CHARGE EN 2021 (panier 100 % SANTÉ)

- Aides Auditives : **0 euro**
- Dentaire** : **0 euro**
- 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



CCNOF-IDCC 1516



Négociation sur les CDII Une bouteille à la mer !

La branche des organismes de formation a commandé une étude sur le CDII au cabinet AMBROISE BOUTEILLE ET ASSOCIES, appuyé du cabinet FIDAL pour la partie juridique.

Le SNPEFP-CGT n'était pas favorable à cette étude, mais l'inscription du CDII à l'agenda social que nous avons initié s'étant déjà faite d'arrache-pied, nous ne nous y sommes pas opposés. L'étude est tout juste lancée, que le SNPEFP-CGT a déjà des raisons de s'inquiéter :

Comme nous l'avons dit précédemment, déjà le cahier des charges stipule que « l'étude permettra à la Branche de préciser le périmètre éventuel de négociation » alors qu'il n'a jamais été question de conditionner la négociation à l'étude !

L'un des représentants du Synofdes présent sur le comité de pilotage, indique que l'organisation patronale n'a pas d'adhérents pratiquant le CDII, mais souhaiterait étendre ce contrat à plus d'entreprises que les seuls OF de langue. Du côté de la méthode, nous sommes contraints de renoncer aux sources publiques, faute de données sur les CDII disponibles dans le timing de l'étude (échéance fin aout 2021) alors que des données INSEE portant sur la nature du contrat de travail doivent paraître pour l'automne 2021.

L'intervention du cabinet Fidal laisse le SNPEFP-CGT perplexe : il s'agit d'un ancien adhérent FFP dont le représentant siégeait en commission paritaire encore très récemment et avait annoncé ne rien vouloir négocier au sujet des CDII il y a quelques années, niveau objectivité, on peut mieux faire !

De mauvaise foi en mauvaise foi, nous craignons en plus que l'étude ne débouche sur une incapacité à l'exploiter faute de données suffisantes, pire sur une occasion de précariser davantage les salarié.es, les organisations syndicales patronales considérant que le type de contrat est une variable d'ajustement, comme une autre.

Cela dit, de notre côté, nous attendons des salarié.es en CDII qu'ils et elles se manifestent rapidement en contactant le collectif formation : collectif.of@efp-cgt.org afin de nous faire part de leur réalité quotidienne :

- Comment s'articulent vos périodes travaillées et non travaillées ?
- Êtes-vous multi-employeur ?
- Avez-vous en plus un contrat en portage salarial ?
- Êtes-vous en plus autoentrepreneur ?

Nous comptons donc sur vous, pour nourrir les débats et pouvoir démontrer que ce contrat de M ... engendre des différences de traitement !

Alors pour que la bouteille ne reste pas vide, prenez votre plume, à bon entendeur !



VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES, à nous de vous donner un **coup de pouce !**

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet [malakoffhumanis.com](https://www.malakoffhumanis.com)

EPI-IDCC 2691



Postes à pourvoir dans la Branche EPI Salariés compétents en paie

Des salariés, sans cesse plus nombreux, nous interrogent sur leurs bulletins de salaire en nous signalant diverses « anomalies » : absence des activités induites, heures supplémentaires non-défiscales, calcul erroné des congés payés, etc.

Toutes ces erreurs produisent un fort sentiment de frustration voire de colère chez les salariés qui subissent une détérioration manifeste de leurs conditions de travail.

Dans l'objectif d'aider les établissements de l'EPI à recruter des personnes compétentes en matière de bulletin de paie, le SNPEFP-CGT suggère que les candidats vérifient les conditions suivantes :






- Savoir différencier le décompte du temps de travail de la notion de planification (Article 4.1.1) ;
- Paramétrer un bulletin de salaire afin qu'il comporte toutes les activités du personnel enseignant et pas seulement les heures de face à face (Avis 85) ;
- Faire la différence entre un salaire mensuel brut et un salaire effectif (Article 7.2) ;

- Pourvoir calculer la majoration des heures supplémentaires et complémentaires en prenant en compte le salaire effectif ;
- Distinguer la rémunération du maintien de salaire et la rémunération des congés payés et des jours mobiles (Article 5.1.5) ;
- Calculer le salaire effectif des arrêts maladies ;
- Défiscales les heures complémentaires et supplémentaires ;
- Compter les heures de délégation en heures complémentaires pour les enseignants à temps partiel (3123-8 C.T. et Article 3.3.4.) ;
- Savoir que la proratisation du salaire mensuel en fonction du temps de travail ne s'applique pas aux salariés multi-employeur ;
- Connaître les différents temps du travail effectif du personnel de la Branche, y compris celui des assistants préélémentaires à 1260h annuels ;
- Répartir la participation salariale d'une manière égale pour le personnel à temps partiel ;
- Rédiger un solde de tout compte détaillé ;
- Déduire les absences non-rémunérées au prorata du temps de travail mensualisé et non pas en heures réelles ;
- Apporter des réponses fondées aux questions des salariés concernant leurs problèmes de paie.

En attendant de nouvelles embauches, les membres du collectif EPI continueront à soutenir et à répondre aux questions des syndiqués à :
collectif.epi@efp-cgt.org

Protection, services, accompagnement social

**Souriez, vous êtes au cœur
de nos engagements**

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



On aime vous voir sourire