

N°92  
Juillet 2021

## Congés Payés : Bon à savoir



Voici un rappel de deux dispositions légales concernant les congés payés qui s'appliquent aux trois conventions OF, EPI et EPNL.

### FRACTIONNEMENT DES CONGÉS PAYÉS (ARTICLE L3141-23)

La loi prévoit la prise de 4 semaines de congés payés pendant la période légale de prise de congés payés (1er mai au 31 octobre), continue ou discontinue, sauf accord d'entreprise définissant une autre période. En cas de discontinuité, l'une des périodes doit être d'au moins 12 jours. Si au 31 octobre, le salarié n'a pas pris ces quatre semaines, l'entreprise doit accorder des jours de congé supplémentaire dans les conditions suivantes :

- 2 jours de fractionnement si le solde des congés payés au 1er novembre est supérieur ou égal à 6 jours ouvrables (5 jours ouvrés)
- 1 jour de fractionnement si le solde est entre 3 et 5 jours ouvrables (ou entre 3 et 4 jours ouvrés). Le solde

des congés payés prend en compte le congé principal, c'est-à-dire au maximum 20 jours ouvrés, sans tenir compte ni de la 5e ou 6e semaine, ni des jours mobiles.

### JOURS DE CONGÉS PAYÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR LES ENFANTS À CHARGE (ARTICLE L3141-8)

Pour les salariés qui ont des enfants <15 ans à charge et qui sont arrivés dans l'entreprise en cours d'année, c'est à dire que vous n'avez pas acquis la totalité de vos 30 jours ouvrables, vous bénéficiez de 2 jours CP supplémentaires par enfant.

Exemple : Un salarié administratif arrivé dans l'entreprise le 4 janvier dernier aurait acquis (2,5 \* 5) 12,5 jours soit 13 jours de CP au 31 mai 2021. Si le salarié a deux enfants à charge (<15 ans), il aura droit à 4 jours supplémentaires, soit un total de 17 jours ouvrables du 1er juin 2021 au 31 mai 2022.

Cette disposition s'applique à toutes les catégories du personnel, dans la limite de 30 jours ouvrables.



## Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.

[groupe-apicil.com](http://groupe-apicil.com)

SANTÉ | PREVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 GROUPE  
**APICIL**  
UNIKES. ENSEMBLE

**APICIL Transverse** Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, n° SIREN 417 591 971 - siège social: 38 rue François Peissel 69300 Caluire-et-Cuire **GRESHAM Banque** SA à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 8 997 634 €, RCS Paris 341 911 576, N°14.120, siège social : 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris Cedex 08. Établissement de Crédit 14.120 soumis au contrôle de l'ACPR, 4 place de Budapest - CS 92459 75436 Paris Cedex 09 **APICIL Asset Management** SA au capital de 8 058 100 € - RCS Paris 343 104 949 - SGP - Agrément AMF n° GP 98038 Siège social 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08  
Photo : Shutterstock - IN21/FCR0013 - communication publicitaire à caractère non contractuel

# SECTIONS SYNDICALES RÉGIONS

## YEL WORLD SCHOOL Liquidation judiciaire

En date du 21 juillet 2021, le Tribunal de commerce de Perpignan a prononcé la liquidation judiciaire de YEL World School (SAS). Les 14 salariés, dont 6 enseignants et 6 assistants, ont appris la triste nouvelle par mail. La directrice et présidente de la SAS, Marielle Schmidt, n'ayant jamais rien communiqué ni aux salariés ni aux parents sur les difficultés financières de cette TPE, a préféré laisser les salariés dans l'incompréhension totale.

Cet établissement sous la Convention Collective de l'Enseignement Privé Indépendant, a ouvert ses portes en 2017, il a été dirigé par la fondatrice Élodie Magnes pendant 4 ans puis par Madame Schmidt en septembre 2020.

Malgré un programme pédagogique innovant et bilingue, cette école maternelle et primaire, cachait des problèmes importants au niveau des conditions du travail.

Depuis plusieurs mois, les salariés ont essayé de faire valoir leurs réclamations en demandant la mise en place d'un CSE, en envoyant des courriers à la DREETS et la médecine du travail, et en échangeant par mail avec la Direction ... qui a fait la sourde oreille.

Le personnel enseignant était au bord de l'épuisement.

En plus des 27h de cours hebdomadaires de leur temps plein, les enseignants devaient obligatoirement assurer des heures de garderie et club chaque semaine, soit environ 40h de travail effectif. Pendant les vacances scolaires ils étaient également sollicités pour assurer l'animation des clubs, ce qui ramenait leurs congés payés à trois semaines au lieu de cinq pendant la période estivale. Cela représente plus de 400 heures supplémentaires non-rémunérées sur l'année !

Ce rythme de travail étant intenable, plusieurs d'entre eux ont été mis en arrêt maladie.

Les assistants préélémentaires (équivalent de l'ATSEM dans un établissement public) ne sont censés travailler qu'en présence d'un enseignant, soit 35h sur 36 semaines de cours. YEL School les a considérés comme des « assistants pédagogiques » afin de faire passer les heures supplémentaires de club et garderie comme des heures normales de travail. Heures qui n'ont été ni

rémunérées ni majorées. Le combat n'est pas terminé, les salariés compte faire valoir leurs droits légitimes aux prud'hommes et espèrent que le mandataire social sera réceptif à leurs demandes.

En dépit de toutes ces difficultés, les salariés ne souhaitent qu'une seule chose avoir la possibilité de retourner faire leur travail auprès des élèves dans les conditions de travail dignes et respectueuses de leurs droits.

## CONTACTS DES RÉFÉRENT.ES RÉGIONAUX



### Normandie, Grand Est, Hauts-de-France, Bourgogne-Franche-Comté

Éric JANICOT

[eric.janicot@efp-cgt.org](mailto:eric.janicot@efp-cgt.org)

### Bretagne, Centre-Val de Loire, Pays de la Loire

Debra REYNOLDS

[debra.reynolds@efp-cgt.org](mailto:debra.reynolds@efp-cgt.org)

Christine FOURAGE

[christine.fourage@efp-cgt.org](mailto:christine.fourage@efp-cgt.org)

### Île-de-France

Emmanuel DOUCET

[emmanuel.doucet@efp-cgt.org](mailto:emmanuel.doucet@efp-cgt.org)

Giuseppina BONFINI

[giuseppina.bonfini@efp-cgt.org](mailto:giuseppina.bonfini@efp-cgt.org)

### Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, PACA

William Pérennes

[william.perennes@efp-cgt.org](mailto:william.perennes@efp-cgt.org)

Philippe Blot

[philippe.blot@efp-cgt.org](mailto:philippe.blot@efp-cgt.org)

# 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 \* ”



©James

\* 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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

## REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE 2021

La nouvelle mesure d'audience des organisations professionnelles confirme la Fédération de la Formation professionnelle en tant que première fédération d'employeurs représentative de la branche des organismes de formation.

Selon la FFP le nombre d'entreprises appliquant la convention collective des organismes de formation au sein de la FFP a augmenté de 43,5% par rapport à 2017. La FFP représente 70,2% des entreprises adhérentes à une organisation professionnelle de la Branche, soit 73,18% des salariés. La FFP deviendra officiellement « Les Acteurs de la Compétence » en septembre 2021, lors du lancement de son nouveau site internet.

Pour la FFP ce nom évoque la pluralité des acteurs du secteur et valorise une filière d'excellence du développement des compétences :

– Entreprises et associations de formation, centres de formation d'apprentis, créateurs de solutions pédagogiques numériques, certificateurs, cabinets de conseils et d'accompagnement, écoles professionnelles, éditeurs de contenu.

## COLLECTE DES CONTRIBUTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE (CUFPA) : LES ÉVOLUTIONS 2021-2024

À compter de 2022, ce sont les URSSAF et les caisses de la MSA et non plus les opérateurs de compétences (OPCO) qui seront chargées de collecter mensuellement les contributions de formation professionnelle et la taxe d'apprentissage, versées par tous les employeurs redevables pour financer la formation des salariés et des demandeurs d'emploi. Les sommes collectées par l'Urssaf et la MSA seront ensuite centralisées par France Compétences qui les répartira entre les opérateurs, en fonction de leurs missions.

## PASS SANITAIRE

Le 23 juillet 2021 le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a confirmé que les organismes de formation et CFA n'étaient pas concernés par la mise en place du Pass Sanitaire avant le 30 août 2021 Cette décision pourrait toutefois être révisée selon l'évolution de la situation sanitaire dans les prochaines semaines. Néanmoins les apprentis et alternants qui réalisent leur contrat dans un ERP soumis à l'obligation du Pass Sanitaire (HCR...), devront par contre le présenter lors de leurs périodes en entreprise. Même chose pour les stagiaires de la formation qui devraient réaliser

des périodes en entreprise dans un ERP relevant de la même obligation sanitaire. Pour rappel depuis un an, OF et CFA peuvent accueillir des stagiaires et alternants en présentiel tout en devant privilégier les formations à distance.

## LES AVENANTS SANTÉ ET PRÉVOYANCE DE 2018 SONT ÉTENDUS

L'arrêté d'extension par le ministère du Travail de deux avenants signés en 2018 dans la branche des organismes de formation a été publié au Journal officiel du mercredi 28 juillet 2021. Ces avenants concernent respectivement le régime obligatoire frais de santé et le régime obligatoire de prévoyance. Étendus avec deux réserves, ils sont dorénavant applicables par l'ensemble des employeurs de la branche professionnelle.

## CES EXTENSIONS PORTENT SUR LES AVENANTS PARITAIRES SUIVANTS

– **Avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé** qui prévoit que, « pendant une durée maximale d'un an », « la part salariale de la cotisation des bénéficiaires d'un contrat d'alternance d'une durée inférieure ou égale à 12 mois, pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise » est financée au titre de la solidarité de branche.

– **Avenant du 11 décembre 2018 relatif au degré élevé de solidarité à l'accord du 3 juillet 1992 relatif au régime obligatoire de prévoyance** qui a pour « objet de préciser les garanties présentant un degré élevé de solidarité et d'insérer ces garanties dans le tableau [des] prestations retenues dans les dispositions de l'accord prévoyance ». Sont notamment concernés « la prise en charge, sans avance de frais, d'un service en ligne de deuxième avis médical » ou encore « le versement d'aides pour les salariés en situation d'aidant ».

## Le ministère du Travail a étendu le tableau de garantie annexé à cet avenant avec deux réserves :

– le « respect des articles D. 1226-1 et D. 1226-3 du code du travail, relatifs au délai d'indemnisation en cas d'arrêt de travail » ;

– le « respect de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire ».



# 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://malakoffhumanis.com)**

## EPI - IDCC 2691

### NAO 2021

#### CONGÉ POUR ENFANT MALADE

Concernant le congé pour enfant malade, les organisations syndicales ont obtenu que « les deux jours d'absence au-delà de 3 jours puissent donner lieu à une rémunération partielle ou totale de la part de l'employeur ». Ce qui n'engage guère la branche.

Pour les autres thématiques (salaires minima conventionnels, égalité professionnelle,..) - **voir le TU de juin 2021.**

direction a essayé d'imposer ses « propositions » — avec discriminations entre catégories de salariés — à la signature de la délégation syndicale sous peine de ne prendre aucune décision unilatérale...

Les représentants de notre syndicat ont informé et consulté l'ensemble des salariés de l'état de la négociation en expliquant pourquoi ils n'entendaient pas signer tout en leur demandant de prendre position. La réponse a été unanime : pas de signature ! Pour mettre la direction en face de ses responsabilités, les négociateurs du SNPEFP ont aussitôt envoyés deux modèles de Protocole de désaccord à la direction : l'un avec décision unilatérale et l'autre sans ce dispositif. La direction a finalement opté pour le PV avec décision unilatérale !

#### Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)



#### LES NAO DANS LE GROUPE IONIS

Une des « curiosités » du groupe IONIS est de faire aucune proposition sur les 4 points à négocier :

- Les salaires effectifs ;
- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale ;
- La durée effective du travail, l'organisation et la réduction du temps de travail ;
- L'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Les « négociateurs » patronaux se contentent de reprendre en mode minoré une partie restreinte des propositions syndicales afin de réduire au maximum le « coût » pour le groupe dirigé par un actionnaire majoritaire faisant partie du top 500 des grandes fortunes françaises. Un groupe dont la principale UES verse chaque année à ses actionnaires depuis 2018 un million d'€uros ! Les représentants de la direction mettent en avant une prétendue augmentation des salaires qui reste en dessous de l'indice de l'augmentation annuelle des prix. Cette « politique » conduit au grignotage du revenu salarial. Dans l'entité **e-artsup** par exemple, la

**On se défend  
bien mieux  
à plusieurs**






**Syndique-toi,**

**Rejoins la Cgt !**

**SNPEFP-CGT**

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](https://malakoffhumanis.com)



**On aime vous voir sourire**