

Le 5 Octobre 2021

MOBILISÉ-ES POUR NOS SALAIRES, NOS EMPLOIS, NOS CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'ÉTUDES

Les organisations syndicales **CGT- FO – FSU –Solidaires – FIDL – MNL – UNEF – UNL** réunies le 30 août appellent à la mobilisation de l'ensemble des travailleur-ses du secteur privé et public, et la jeunesse, le mardi 5 octobre 2021

Nous appelons les femmes et les hommes de toutes les professions, les jeunes, les retraité.es à se mobiliser, le 5 octobre, par la grève et les manifestations, **pour obtenir de meilleurs salaires, pour leurs emplois et leurs droits et une meilleure protection sociale.**



Protocole sanitaire

Le protocole sanitaire en entreprise a été actualisé le 31 août 2021 par le ministère du Travail. Alors que les anciennes versions du protocole assouplissaient les règles concernant le télétravail par la mise en place d'un nombre minimum de jours, la nouvelle version supprime cette exigence.

En savoir plus :

[Quelles évolutions depuis le 1er septembre ?](#)

Pass sanitaire

QUELQUES INFORMATIONS ET LIENS À VISITER.

Quels professionnels doivent présenter leur Pass sanitaire depuis le 30 août ? [Cliquez-ici](#)

Pour les organismes de formation :? [Cliquez-ici](#)

Pass sanitaire en entreprise :

[Les conséquences sur le contrat de travail](#)

Mesure d'application du passe sanitaire et de la vaccination obligatoire : [Cliquez-ici](#)

La santé au travail :

Une obligation générale de résultat pour l'employeur, qui n'a rien à voir avec le fait de connaître l'état de santé particulier des salariés !

En effet, respect du secret médical oblige, un employeur ne peut en aucun cas interroger un salarié sur sa santé, et encore moins le sanctionner pour ce motif. **Le Code du travail en dispose clairement à l'article L1132-1.**

Ainsi : « aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte en raison de son état de santé ».

La suspension du contrat de travail (équivalente à une sanction) ne peut être prononcée « en raison de l'état de santé » du salarié. A défaut d'être considérée comme nulle et non avenue.

Et si le motif discriminatoire est retenu, il n'y a alors ni barème ni plafond en cas de rupture du contrat, tout comme pour le harcèlement. De sorte que les condamnations peuvent être sévères pour les employeurs.



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

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

COURS FLORENT : mieux vaut réfléchir à deux fois avant de licencier une déléguée syndicale

La Cour d'appel administrative de Paris confirme l'annulation de l'autorisation de licenciement par la Ministre du travail de la déléguée syndicale du SNPEFP-CGT (arrêt du 6 juillet 2021 n° 20PA01824)

Mais que reprochait-on à notre camarade ?

Le licenciement pour motif disciplinaire avait été sollicité en raison de l'utilisation à des fins personnelles de bons de réduction donnés à l'établissement en contre partie de ses achats.

L'inspection du travail ayant refusé l'autorisation de licenciement les Cours Florent ont formulé un recours hiérarchique auprès de la Ministre du travail laquelle a autorisé la rupture du contrat de travail. Cette décision a été censurée par le tribunal administratif de Paris et l'employeur a fait appel.

La Cour d'appel de Paris confirme la décision du tribunal administratif et considère que l'utilisation des bons de réduction, établis au profit de l'employeur, par les salariés relève d'un usage comme en attestent les témoignages portés au dossier. Usage qui était parfaitement connu de l'employeur sans qu'il ne trouve jusque-là matière à sanctionner ceux et celles qui en étaient bénéficiaires. Par ailleurs, la société n'apporte pas la preuve qu'elle comptait utiliser ces bons de réductions et ne justifie d'aucun préjudice. L'arrêt de la Cour d'appel de Paris est, en cela, conforme à la jurisprudence constante du Conseil d'État et la Cour de cassation en la matière. En effet l'existence de tolérances et usages, dès qu'elle a pu être matériellement établie, constitue un facteur d'appréciation pour qualifier ou non une faute. (CE, 28 févr. 2007, n°289.390, Sté Naïve-Auvidis ; Cass. soc., 18 oct. 1994, n° 93-40.562 ; Cass. soc., 22 févr. 1995, n° 93-43.331 ; Cass. soc., 22 nov. 2000, n° 98-45.061 ; Cass. soc., 20 juin 2012, n°11-19.914 ; Cass. soc., 16 juin 2015, n°13-26.913). De plus la Cour note que « la salariée disposait, à la date de la décision contestée, d'une ancienneté de dix-sept ans dans la société Florent sans aucun antécédent disciplinaire et les premiers juges ont à juste titre estimé que les faits imputables à la salariée n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement et ont annulé, pour ce motif, la décision de la ministre du travail du 3 septembre 2019 autorisant son licenciement ». Reprenant en cela la position du Conseil d'État qui précise à travers sa jurisprudence en matière de licenciement d'un salarié protégé, qu'il convient de « rechercher si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement compte tenu de l'ensemble des

règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi » (Conseil d'État, 22 décembre 1993, N° : 127018). Manifestement ils ne l'étaient pas !

Pour le SNPEFP-CGT, cet acharnement des Cours Florent à se débarrasser de sa déléguée syndicale est un hommage rendu à la combativité de la camarade, en première ligne pour la défense des salariés, **caillou dans la chaussure d'une direction qui ne souffre aucune contestation.**

[Voir l'arrêt n° 20PA01824](#)

INFOS RÉGIONS

IDF et HAUTS DE FRANCE

Les régions île-de-France et Hauts-de-France fusionnent pour les réunions mensuelles du SNPEFP-CGT.

Il a été décidé qu'à compter du mois de septembre 2021 les régions Île-de-France et Hauts-de-France fusionneront pour les réunions mensuelles organisées par le syndicat. Jusqu'alors seuls les adhérents franciliens étaient concernés par ces rendez-vous. La pandémie nous ayant obligé à nous adapter aux « visios » au détriment du présentiel, celles-ci nous permettent par conséquent d'élargir ces moments de discussions et d'échanges et d'inviter nos camarades des Hauts-de-France à se joindre à nous. La première réunion se déroulera le samedi 25 septembre en visio de 10h30 à 12h30. Le lien sera envoyé à tous les adhérents des deux régions la veille.

Pour toute question contacter :

emmanuel.doucet@efp-cgt.org

eric.janicot@efp-cgt.org

PACA, OCCITANIE, AUVERGNE, RHÔNE-ALPES, NOUVELLE-AQUITAINE

Réunion en visio **le 20 septembre 2021 de 18h à 20h30** avec les adhérent.e.s des régions PACA, OCCITANIE, AUVERGNE-RHÔNE-ALPES, NOUVELLE-AQUITAINE

Cette visio a plusieurs objectifs :

- Faire connaissance
- Vous présenter les « outils » du syndicat
- Faire le point sur vos besoins et vos conditions de travail
- Sortir de l'isolement
- Répondre à vos différentes questions.
- Faciliter les échanges et les interactions entre vous

Un lien pour la visio sera envoyé la veille de la réunion.

Contact : william.perennes@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^{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

REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE 2021

Les résultats de la représentativité patronale ont été présentés le 7 juillet 2021. Bien que non officiels, la FFP demeure majoritaire mais voit son poids diminuer tant en termes d'audience entreprises que d'audience salariés. Par contre, le SYNOFDES qui est représentatif depuis 2017 améliore son audience sur les deux critères. Un nouvel acteur pointe son nez. Le Sycfi dépasse le seuil des 8 % d'audience (10,48%) et pourrait, de fait, demander à être reconnu comme représentatif dans la branche.

Pour information, le Sycfi est un syndicat professionnel au titre de la loi Waldeck Rousseau du 21 mars 1884. C'est un syndicat sociétaire, indépendant, consacré à la profession de consultant formateur indépendant. Il agit au nom des 50 000 TPE unipersonnelles qui se consacrent au développement de la formation professionnelle en France.

Pour le SNPEFP-CGT, les formateurs consultants ne relevant pas de la CCNOF, nous ne voyons pas trop bien ce que le SYCFI viendrait faire sur la branche

Dans l'attente de la publication des décrets ...

TRAVAUX PARITAIRES EN COURS

Négociation d'un accord cadre sur le télétravail

C'est pas gagné ! Le projet commun transmis par le FFP et le SYNOFDES aux organisations syndicales de salarié.e.s n'a rien de contraignant et ne ressemble en rien à un accord ...juste des préconisations, des suggestions, des règles de bonnes conduites qui n'engagent pas les employeurs. À suivre..

Révisions du règlement intérieur des commissions paritaires

- Proposition que le temps pour la préparation et la synthèse des réunions soit pris en charge. La proposition est la prise en charge salariale d'un temps de préparation en rapport avec le temps de réunion. Pour cela, l'organisation syndicale disposerait d'un compteur de temps de préparation équivalent à 30 journées ou 60 ½ journées par organisation et par an. L'OS répartirait en fonction de son arbitrage et serait le gardien du non dépassement des temps de préparation.

- Révision des modalités des votes en fonction de la représentativité de chaque syndicat (dans l'attente des de la publication des décrets).

Projet de réécriture de l'article 14.1 de la CCNOF

L'article 14.1 n'est pas clair voire illisible

Voici nos interrogations envoyées aux assureurs

- Le maintien de salaire se fait-il sur le salaire brut ou le net ?
- L'indemnisation interviendra après un délai de carence de 7 jours ouvrables alors que la loi de mensualisation indique que c'est en jours calendaires...
- Il est indiqué que toutefois, à raison d'une fois par an, de date à date, que ce délai de carence sera ramené à 3 jours. Dans ce cas, quelle est la règle ?
- Le délai de carence est ramené à 3 jours (ouvrables ? ouvrés ? calendaires ? À clarifier. ! Quid dans ce cas d'un troisième arrêt de travail dans l'année ?
- L'article 14-1 n'aborde pas la subrogation sur la période où le salaire est maintenu à 100%. Qu'en est-il ?
- Quelle est la méthode retenue pour calculer la retenue pour l'absence maladie ?
- Quel est le mode calcul pour les IJ prévoyance ?
- Est-il différent selon les assureurs ou est-ce le même ?

Nous souhaitons que chaque assureur puisse mettre en ligne sur son site un support clair, pédagogique, expliquant à partir de différents cas pratiques (incapacité temporaire de travail et invalidité) le moment où la prévoyance intervient. Ça pourrait être une vidéo, une plaquette qui pourraient être publiées sur le site de branche.

Nous demandons à terme la création d'un outil qui peut-être un fichier excel ou un simulateur en ligne qui reprendrait les dispositions conventionnelles, le calcul des IJSS, la partie concernant le maintien de salaire et les IJ prévoyance afin de permettre aux salarié.e.s de vérifier l'exactitude des calculs et données du bulletin de salaire.





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

QUESTIONS - RÉPONSES SUR LES SEMAINES SANS COURS

La Convention Collective EPI prévoit des semaines sans cours pour le personnel d'encadrement pédagogique et le personnel enseignant. Ces semaines sont-elles synonymes de congés payés ?

Vous trouverez ci-après des réponses aux questions fréquemment posées à ce sujet.

L'Enseignement Maternelle, Élémentaire et Secondaire

Dans la majorité des cas, le personnel enseignant ainsi que certains personnels d'encadrement pédagogique suivent le calendrier scolaire « traditionnel » c'est-à-dire 36 semaines de cours et 16 semaines sans cours dont les congés payés.

L'Enseignement supérieur avec ou sans recherche

Ces établissements doivent respecter le minimum de trois semaines sans cours en plus des six semaines de congés payés pour le personnel enseignant. Ces semaines sont posées collectivement selon les mêmes modalités que les congés payés (CCN Article 4.4.2 a2). La planification modulée ou bien pluri-hebdomadaire peut conduire à un nombre supérieur de semaines sans cours.

1° Les semaines sans cours sont-elles des congés payés ?

Non, lors des congés payés, dont le nombre de jours varie selon le poste, un salarié n'est plus à la disposition de l'employeur. Vous n'avez aucune obligation d'effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, de préparer les cours, de corriger les copies, de répondre aux mails, de vous rendre sur le lieu de travail. **Vous n'êtes pas censé travailler.**

Pendant les semaines sans cours, **votre présence dans l'entreprise n'est pas obligatoire**, cependant vous pouvez utiliser ce temps pour les activités induites. L'employeur peut également vous convoquer à une réunion pédagogique ou vous demander d'effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires en respectant les délais de prévenance prévus par la convention collective. Si l'employeur vous propose une formation lors de la semaine sans cours accolée

à la période estivale, vous avez droit de la récupérer ultérieurement.

2° Puis-je partir pendant les semaines sans cours ?

Oui, en effet, si votre employeur ne vous a pas convoqué sur le lieu de travail en respectant les délais de prévenance, vous êtes libre de vous déplacer.

3° Le personnel à temps partiel, bénéficie-t-il du même nombre des semaines sans cours ?

Oui, le personnel à temps partiel a les mêmes droits, y compris le même nombre de semaines sans cours, que le personnel à temps plein (CCN Article 4.1.2). Par exemple, si vous êtes enseignant en primaire au rythme de deux jours par semaine, vous avez 16 semaines sans cours, dont 30 jours ouvrables de congés payés, comme vos collègues à temps plein.

4° La Direction peut-elle poser des jours mobiles pendant les semaines sans cours ?

Non, un jour mobile doit obligatoirement être posé collectivement, sur un jour ouvré et pendant une semaine de cours. (Article 4.4.2 a3, Avis 88)

5° Mon salaire est-il maintenu pendant les semaines sans cours ?

Oui, votre salaire est maintenu pendant une semaine sans cours. L'employeur ne peut pas considérer ces périodes comme une absence non-rémunérée.

6° Les semaines de cours sont-elles identiques aux périodes non-travaillées (CDII)?

Non. Lors des périodes non-travaillées, un salarié n'est pas à la disposition de l'employeur (Article 3.3.6 alinéa a2).


Exception : Article 4.4.2 alinéas b2 et b3

Les écoles de langues et les établissements dispensant la formation en alternance peuvent demander le fractionnement des trois semaines sans cours sous deux conditions :

- Consultation des représentants du personnel.
- Respect du nombre de semaines de cours prévu par la CCN.

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