

TRAIT D'UNION

Le journal du SNPEFP-CGT

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°140

Trimestriel



Le 1^{er} octobre, les retraité.es sont dans la rue pour exiger une augmentation des pensions et de meilleures conditions de vie.





**En Afghanistan,
l'éducation des filles
reste un défi majeur !**

3 / ÉDITORIAL
Christine FOURAGE

5 / CCNOF

8 / EPI

11 / JURIDIQUE

12 / JURISPRUDENCE

13 / PORTRAIT

14 / VIE SYNDICALE

15 / RÉGIONS

16 / SECTIONS SYNDICALES

17 / LE DOSSIER
L'assurance chômage au 1er octobre



Cher.es Camarades

Les enjeux sociaux et politiques de cette rentrée 2021, année présidentielle qui ne sera avare ni de promesses ni de surenchères, nous imposent d'en faire une rentrée de combat !

C'est pourquoi il nous faut être nombreux dans la rue

- Le 1er octobre pour exiger l'augmentation et la revalorisation immédiates des retraites de base et complémentaires, pas de retraite inférieure au Smic, des moyens supplémentaires pour les services publics de proximité et le système de santé publique (le soin, la prévention et la recherche) et pour une sécurité sociale financée par les cotisations sociales afin qu'elle assure pleinement ses missions.

- Le 5 octobre afin de défendre l'emploi et la lutte contre la précarité (jeunes, étudiants, retraités, demandeurs d'emploi).

En cette rentrée, notre solidarité s'adresse aux femmes, défenseurs des droits humains et à toutes les personnes aujourd'hui menacées en Afghanistan. Depuis la prise du pouvoir par les talibans le 15 août dernier, le monde assiste au basculement de l'Afghanistan dans le chaos et à celui de larges fractions de sa population dans la terreur.

Les femmes sont les plus menacées et les principales cibles des talibans. Après avoir pu bénéficier dans les principaux centres urbains de deux décennies où elles purent mener des études, exercer une activité professionnelle, sortir dans la rue sans chaperon ou bénéficier d'une relative liberté vestimentaire, la prise du pouvoir par les talibans enclenche la dynamique d'un retour à une quasi-mort sociale.

Elles risquent la mort physique lorsque, à nouveau, c'est le fouet et la lapidation qui seront appliqués à celles suspectées d'avoir commis un adultère. En ces heures durant lesquelles les évacuations par la France et les pays occidentaux ont largement cessé, il est nécessaire de :

- dire notre solidarité avec les personnes qui, en Afghanistan, risquent une atteinte à leur intégrité morale et physique parce qu'elles seraient des femmes, qu'elles seraient désignées comme LGBTI, parce qu'elles appartiendraient à des minorités religieuses ou ethniques ou parce qu'elles seraient susceptibles d'avoir mené des activités de nature à en faire des cibles du nouveau pouvoir
- d'appeler la France à assurer un accueil inconditionnel des civils afghans en danger, ce qui n'est en fait que le simple respect de la Convention de Genève relative au statut des réfugiés, et des conventions des Nations Unies et déclarations du Conseil de l'Europe sur la protection de toutes les personnes contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

La secrétaire générale, Christine FOURAGE

**On se défend
bien mieux
à plusieurs**

Syndique-toi,

Rejoins la Cgt !

SNPEFP-CGT



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

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 GROUPE
APICIL
UNIQUES, ENSEMBLE

Accord de Méthode

La situation bimodale (présentiel et à distance) de la présente CPPNI n'est pas prévue dans l'accord de méthode initial. Pour permettre ce type de réunions mixtes, FO a adressé une proposition d'avenant basée sur la durée de la réunion qui prévoit :

Le distanciel lorsque la réunion est en ½ journée.

Le « mixtanciel » en journée complète et selon les normes sanitaires et la capacité d'accueil des salles réservées. L'accord a été signé par les PS et OP.

Projet accord Télétravail

À l'unanimité, le sujet est renvoyé à la CPPNI du 25/11 avec, d'ici là, une proposition des organisations syndicales de salariés qui sera envoyée aux organisations patronales. Une intersyndicale est prévue d'ici le 10 novembre.

Projet accord Formation PRO-A

Un projet commun FFP et SYNOFDES a été envoyé aux organisations syndicales de salarié.es. La CPNEF a été mandatée pour travailler sur le texte. Lors de la CPNEF qui s'est tenue le 14 septembre le SNPEFP-CGT a proposé quelques amendements :

- que les actions de formation se déroulent pendant le temps de travail car rien n'est indiqué dans le projet.
- que le salarié de l'entreprise qui accepte d'assumer la fonction de tuteur bénéficie de la formation nécessaire à cette nouvelle fonction. Cet engagement doit être reconnu dans sa qualification et par conséquent dans son salaire.
- que la période de Pro-A soit reconnue, soit qualifiante et valorisée. Le salarié doit conserver sa liberté de quitter l'entreprise à l'issue de la Pro-A.
- D'autre part, l'article 2.6 du projet mentionne « que conformément à l'article L.6325-14 du code du travail, la durée de l'action de formation dans la cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15% et 40% pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif ». Pourtant la loi indique que les actions sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A et ne doivent pas être inférieures à 150 heures et peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories

de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par les branches professionnelles.

Droit Syndical

Les OSS proposent une prise en charge des temps de préparation des réunions paritaires. Bien que le projet fasse l'unanimité sur le principe, la FFP et le SYNOFDES doivent se rapprocher pour étudier les propositions des OSS plus en détail et faire d'autres propositions pour la prochaine CPPNI du 25 novembre 2021.

Présentation de l'étude sur le CDII

Pour rappel, l'objectif de l'étude était d'établir un point sur l'usage des CDII au sein de la branche. Pour cela, une double enquête a été réalisée avec 989 réponses d'OF (dont 142 concernés par le sujet en 2020) et 1530 réponses de salariés (dont 539 salariés en CDII au 31 décembre 2020 et 26 qui avaient été en CDII auparavant). Les questions étaient réparties sur 4 volets (économique, social, formation, protection sociale, connaissances des dispositifs).

Quelques points importants :

- La très grande majorité des OF y ont recours par le biais de l'article 6 de la CCN mais beaucoup de répondants ne connaissent pas la référence juridique exacte (47%). Ce qui ne signifie pas pour autant que le juriste ou conseil juridique de l'organisme de formation l'ignorait au moment de la mise en place.
- Au sein de l'ensemble des entreprises répondantes à l'enquête (ayant recours ou pas au CDII), les CDII représentent 5,7% des salariés, un pourcentage qui a baissé entre 2019 et 2020.
- 83% de ces salariés en CDII sont des formateurs.
- Le nombre d'heures minimales garanties par les contrats des salariés en CDII est plus faible pour les formateurs.
- Les formateurs non linguistiques sont en moyenne mieux rémunérés, alors que les formateurs linguistiques, plus nombreux et ont des rémunérations plus faibles.
- Si les employeurs affirment relativement bien maîtriser les différents aspects de calcul des heures, plusieurs autres aspects semblent plus problématiques, notamment, la formation hors temps de travail, les événements moins fréquents de type accident du travail, congé maternité ou arrêt maladie et les règles d'adaptation des horaires (indisponibilité/disponibilité, acceptation/refus).



- La moyenne des sujets non maîtrisés pour les employeurs est de 40% alors que pour les salarié.es ça monte à 60%.
- La liberté de contractualiser avec d'autres employeurs apparaît comme l'atout le plus convaincant pour les salarié.es. La sécurisation semble l'argument le moins favorable pour eux (71 % d'avis favorables).

À notre grande surprise les avis sont majoritairement positifs sur le CDII pour les employeurs mais également pour les salarié.es. Ce qui va l'encontre de ce que nous observons sur le terrain ...

Au regard de l'étude, l'élargissement du CDII a été évoqué par le SYNOFDES... La CGT n'étant déjà pas signataire de l'article 6, pour nous il n'est pas question de l'étendre davantage. Néanmoins, nous serons présents sur le groupe de travail afin d'être force de proposition pour clarifier les méconnaissances au sein de l'article 6.

Pour consulter l'étude : [ici](#)

Propriété intellectuelle et droit à l'image.

Tout le monde est d'accord sur l'importance du sujet et de reconnaître le besoin de sécuriser les salarié.es et d'apporter un cadre juridique. Nous avons rappelé une saisine de 2013 qui indique que « le fruit de la création appartient à son créateur quand bien même il s'agit d'une commande de l'employeur, réalisée pendant le temps de préparation et rémunérée ». Il est demandé à l'unanimité de remonter à la présidence de la CPPNI les propositions pour établir un cahier des charges afin de choisir un expert pour éclairer la CPPNI.

Transfer : fin d'un acteur historique de la formation linguistique

Le 4 juin le tribunal du commerce de Paris a prononcé la cession de Transfer et son rachat par une entreprise américaine. Fondé en 1985, Transfer s'est vite imposé comme l'un des leaders de la formation linguistique en Île-de-France, se forgeant une solide réputation d'organisme de qualité auprès de ses clients. Les différentes réformes de la formation, la crise sanitaire, la situation catastrophique du marché de la formation linguistique ont eu raison de toutes les tentatives pour sortir de l'impasse, rendant impossible le redressement de Transfer, qui était déjà en grande difficulté depuis 2017.

Il serait cependant erroné d'imputer à la seule malchance tous les malheurs de Transfer. N'y aurait-il pas eu de la part de la nouvelle direction une mauvaise gestion faite de paris risqués, pratiques commerciales agressives, tour de passe-passe pour préserver la trésorerie et surtout, une ambition disproportionnée ? N'aurait-il pas été plus judicieux d'entamer une procédure de redressement en 2017, quand il était encore temps pour sauver les meubles ?

Ce sont, encore une fois, les salariés qui doivent payer les pots cassés. Ceux et celles qui ont contribué à bâtir la réputation de Transfer, par leur implication de tous les jours, par leur passion du métier et leur professionnalisme si mal reconnus ; cette même réputation qui a attiré les rares candidats repreneurs, dont le « gagnant » n'a repris que 6 salariés sur 49.

Ces hommes et ces femmes ont voulu faire passer un message aux juges du tribunal de commerce de Paris, aux candidats repreneurs et à la direction de Transfer.

La veille de l'audience, ils ont envoyé un mail à l'administrateur judiciaire qui exprimait leur souhait de ne pas être repris, préférant le chômage à la poursuite d'un métier autant méprisé et précarisé. Un communiqué qui résumait leur état d'esprit a été lu pendant l'audience :

Un grand nombre de salariés ne souhaite continuer avec aucun des candidats repreneurs.

La majorité d'entre nous ont de longues années d'expérience dans ce métier et certains ont déjà travaillé dans ces sociétés qui souhaitent aujourd'hui reprendre Transfer. Nous connaissons fort bien les conditions de travail, le bas niveau des salaires, la précarité, l'absence de reconnaissance et de perspectives qui caractérisent de façon marquante et pérenne la formation linguistique. (...)

De plus la tendance à l'ubérisation du métier ne promet rien de bon pour l'avenir de nos emplois. Nous n'avons aucune illusion, c'est pourquoi la plupart d'entre nous est convaincue qu'une liquidation serait la meilleure solution. Nous avons cependant donné notre avis sur les offres de reprise, en suivant la procédure, aussi avons-nous porté notre choix non pas sur celui que nous pensons être le meilleur candidat, mais juste le moins mauvais.

Le message a-t-il été entendu ? En voyant les expressions de surprise des présents et la colère de l'administrateur judiciaire, on peut croire que oui ...

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 **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

**GROUPE
APICIL**

EPI - IDCC 2691



Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Cette commission de la Branche EPI se réunit environ six fois par an. Une réunion de Branche le matin et une réunion de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) l'après-midi.

Composée d'une délégation de deux membres titulaires et un suppléant de chacun des quatre organismes syndicaux représentatifs ainsi qu'un maximum de 8 personnes de l'organisation patronale FNEP. La commission est actuellement présidée par Mme Hélène DESCLÉE (CFTC)

Nos interlocuteurs sont, notamment, les représentants d'AKTO, l'OPCO de la Branche. Depuis deux ans, les membres ont abordé les thèmes suivants :

- La négociation du Titre IX de la CCN ;
- Les taux d'appel des cotisations ;
- Le tableau de prise en charge des diplômés par AKTO ;
- L'accord sur le Contrat de Professionnalisation ;
- La modification du Certificat Qualification Professionnel (CQP) « Pédagogie ».

La Branche EPI cherche deux nouvelles personnes pour rejoindre l'équipe de négociateurs.

Par suite d'un changement d'entreprise, deux suppléants nous ont quitté en 2021. Mme Catherine Gilabert, membre titulaire des trois commissions, souhaite laisser sa place sur la CPNEFP. Aucune expérience n'est nécessaire, il suffit d'avoir envie de faire évoluer la CCN dans l'intérêt collectif des salarié.es et se rendre disponible pour les réunions dont le calendrier est établi annuellement. Votre employeur doit aménager votre emploi du temps afin de vous laisser assister aux réunions. Votre salaire est maintenu et le syndicat prend en charge les frais annexes.

Si vous êtes intéressés nous vous invitons à nous contacter sur le mail suivant : collectif.epi@efp-cgt.org

Nouvelles de la CPPNIC

Lors de la première réunion de la rentrée 2021-2022, les membres de la CPPNIC ont fixé un calendrier de négociation pour les mois à venir.

NAO



2021-2022

Cliquez [ici](#)

Suite à la hausse du SMIC au 1^{er} octobre, le salaire de la catégorie E1-A se trouve en dessous de celui-ci. Vu la faible hausse des salaires (0,5% sur la NAO en 2021), la NAO 2022 ouvrira le mois prochain.

Malgré des échanges riches au sein du groupe de travail sur l'enseignement à distance, la FNEP ne souhaite pas incorporer un avenant spécifique sur ce thème. La propriété intellectuelle est aussi un sujet aveugle à leurs yeux même s'ils ont conscience que les cours à distance ont bouleversé le métier.

Concernant les trois saisines du SNPEFP-CGT soumises en novembre 2020, les membres de la CPPNIC se sont mis d'accord sur la rédaction d'un avis pour deux des trois (en attente de signature) saisines présentées. La troisième sera abordée lors de la réunion d'octobre.



CCN IDCC 2691 ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

ARRÊT MALADIE ET PRÉVOYANCE

Prévoyance

Un employeur a l'obligation de souscrire à une assurance de prévoyance. Malakoff Humanis est l'organisme recommandé par la Branche, cependant votre employeur peut en choisir un autre. C'est votre employeur qui reste votre interlocuteur auprès de la prévoyance.

Période de carence

La CCN prévoit 6 jours de carence pour les salariés avec une ancienneté comprise entre 1-5 ans, et 5 jours de carence au-delà de 5 ans. Les indemnités journalières interviendront après 3 jours de carence. Il n'y a aucune prise en charge pour les salariés avec moins de 12 mois d'ancienneté sauf en cas d'un arrêt > 20 jours consécutifs.



Première période de maintien de salaire

À la fin de la période de carence, vous bénéficiez d'une première période de maintien de votre salaire à 100% :

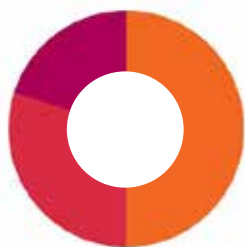
- 50% par l'employeur, 50% d'indemnités journalières
- La durée de cette période dépend de votre ancienneté.

Deuxième période de maintien de salaire

À la fin de la première période, votre salaire sera maintenu à hauteur de 80% :

- 50% d'indemnités journalières et 30% employeur.

Cette période a la même durée que la première.



Maintien de la prévoyance

Si vous êtes toujours en arrêt à la fin de la deuxième période, votre salaire continuera à être pris en charge à 80% du montant brut, avec la répartition suivante :

- 50% d'indemnités journalières et 30% prévoyance.

Dans la plupart des cas, les indemnités de la prévoyance seront versées directement sur votre compte bancaire.

Important : En cas de maladie professionnelle, d'accident de travail ou de congé maternité, les périodes de carences sont supprimées (Droit de la sécurité sociale).

Art -5.2.2 - En cas de refus de prise en charge par la sécurité sociale pour insuffisance d'activité, l'entreprise maintient le salaire déduction faite des IJSS reconstituées de manière théorique.



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



La discrimination syndicale : le rôle du Défenseur des droits

Nous avons choisi de mettre en lumière le rôle méconnu du Défenseur des droits en matière de discrimination syndicale.

Pourquoi le Défenseur des droits ?

L'activité syndicale étant un critère de discrimination interdit depuis la loi du 4 août 1982, dite loi Auroux, le Défenseur des droits, autorité administrative indépendante, créée par la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 ayant notamment pour mission de lutter contre toute forme de discrimination, peut être saisi par toute personne traitée de manière défavorable en raison de son engagement syndical et ce pendant toute la relation de travail, de l'embauche à la rupture. Le critère de l'activité syndicale représente environ 5% en 2018 des saisines reçues (soit 220 dossiers). Pour la plupart, elles concernent l'avancement de carrière.

Précisons que dès lors que l'engagement syndical reste porteur d'un risque discriminatoire fort, cela explique en partie le faible taux de syndicalisation en France. Le fait de pénaliser toute personne qui s'engage dans la défense des salariés, qui s'investit dans les institutions représentatives du personnel, constitue un moyen d'affaiblir, voire d'éliminer, la présence syndicale au sein de l'entreprise.

En 2019 près d'une personne syndiquée sur deux déclare avoir été discriminée en raison de son activité syndicale au cours de sa vie professionnelle.

Lorsqu'il est saisi en vertu des articles 24 et 27 de la loi du 4 août 1982, le Défenseur des droits apprécie si les faits qui font l'objet d'une réclamation ou qui lui sont signalés appellent une intervention de sa part et le cas échéant, il assiste la victime d'une discrimination dans la constitution de son dossier, puis l'aide à identifier les procédures adaptées à son cas.

La discrimination syndicale en droit français

Pour qu'une discrimination syndicale soit reconnue, il est indispensable de démontrer que l'employeur avait connaissance de l'engagement syndical du salarié (Cass. soc., 1er juillet 2015, pourvoi n° 14-11.459). Cette preuve est aisée pour les porteurs de mandats, il en est de même pour les salariés qui souhaitent se porter candidats sur une

liste en vue des élections professionnelles. Ces derniers doivent établir que leur employeur avait connaissance de l'imminence de leur candidature (Cass. soc., 13 mai 2009, n°07-44671 ; Décision HALDE n°2007-244 du 1er octobre 2007.)

La Constitution. La liberté syndicale est proclamée par les 6^e et 8^e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946. Ils affirment respectivement que « tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » et que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

La Loi n° 2008-496, du 27 mai 2008. Pour s'assurer de l'effectivité de l'interdiction des discriminations et respecter les engagements internationaux de la France dans ce domaine, le législateur a adopté la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Non codifié, ce texte source définit les manifestations de la discrimination réprimées en droit français et fixe le régime juridique de cette prohibition.

Le Code du travail. L'exercice de la liberté syndicale est à l'article L. 1132-1 qui pose un principe général de non-discrimination dans les relations professionnelles en vertu duquel aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en raison de ses activités syndicales.

L'article L. 2141-5 du code du travail précise l'étendue de l'interdiction spécifique des discriminations syndicales en rappelant que l'employeur ne peut pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Le Code pénal. L'importance de l'interdiction des discriminations syndicales est enfin signifiée par son incrimination dans le code pénal. Ses articles 225-1 et 225-2 disposent qu'une discrimination est constituée par « toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement [...] de leurs activités syndicales ».

JURIDIQUE

Pourquoi saisir le Défenseur des droits ?

Le Défenseur des droits, saisi par un salarié victime de discrimination syndicale, dispose de divers pouvoirs d'enquête tels que l'audition des personnes mises en cause, la communication de toutes les informations qu'il estime utiles et le fait de procéder à des vérifications sur place. Faire obstacle à ces prérogatives est un délit d'entrave puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende (Art. 12, loi n° 2011-334 du 29 mars 2011, relative au Défenseur des droits, JORF 30 mars 2011. 5504).

Le Défenseur des droits peut ainsi obtenir la communication d'éléments et diverses explications concernant la situation de discrimination alléguée, pouvant aider la victime à constituer son dossier, éléments qui pourront être produits au dossier de la juridiction par le Défenseur des droits.

Les éléments issus de l'enquête du Défenseur des droits ne le seront que lors d'un procès, dans le cadre d'un débat contradictoire, à l'appui de la décision rendue.

Le Défenseur des droits peut également résoudre les conflits, notamment, par voie de médiation. Il peut aussi inciter les parties à conclure une transaction civile ou une transaction pénale qui doit être homologuée par le procureur de la République. Il ne peut pas remettre en cause une décision juridictionnelle, mais peut présenter des observations écrites ou orales devant les juridictions civiles, pénales ou administratives.



46%

des personnes interrogées estiment avoir été discriminées du fait de leur activité syndicale

67%

des syndiqué-e-s perçoivent leur engagement comme un risque professionnel

4 fois sur 10

les personnes ayant tenté de faire cesser une situation discriminante liée à l'activité syndicale estiment avoir fait l'objet de mesures de rétorsion



JURISPRUDENCE

En droit du travail français, le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail et le CDD l'exception. Les cas dans lesquels il est permis d'employer des salariés en CDD sont strictement encadrés par la loi. Le non-respect de ces règles peut entraîner la requalification du contrat en CDI à la demande du salarié et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

Parmi ces règles figurent l'obligation d'établir le CDD par écrit et d'y faire figurer la définition précise de son motif. Ce y compris pour les CDD d'usage (Cass. soc., 17 septembre 2008, n° 07-42.580 ; Cass. soc., 7 mars 2012 n° 10-19.073 : Bull. civ., V, n° 86).

Il est de jurisprudence constante qu'un CDD non signé devient un CDI ... Sauf lorsque le salarié refuse de le signer ou qu'il est de mauvaise foi. Retour sur une décision de la Cour de cassation du 10 mars 2021 N°20-132-65.

S'appuyant sur L. 1242-12 du code du travail, la Cour de cassation réaffirme que :

- La signature d'un contrat de travail à durée déterminée a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification en contrat de travail à durée indéterminée.
- Le recours au contrat de travail à durée déterminée. d'usage ne dispense pas l'employeur d'établir un contrat écrit comportant la définition précise de son motif.
- Toutefois lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse, cette jurisprudence ne trouve pas à s'appliquer.

Dans le cas d'espèce, il s'agit d'une enseignante en CDD d'usage pendant 9 mois (une année scolaire). À l'issue de ce contrat, la société lui remet ses documents de fin de contrat mentionnant qu'elle a occupé un poste de professeur selon un contrat de travail à durée déterminée qui doit être requalifié en CDI selon la salariée pour défaut de signature, ce qu'admet l'employeur en rappelant que la salariée n'a jamais répondu à sa sollicitation de venir signer son contrat.

Il argumente en outre que la salariée ne pouvait ignorer le caractère déterminé de son contrat puisque cela est mentionné dans son certificat de travail et les autres documents remis à la fin de son contrat, que l'annonce à Pôle emploi, corroborée par deux e-mails, mentionnait

expressément un contrat d'enseignement d'une durée de 9 mois, ce qui avait été parfaitement convenu entre eux.

Ce qui n'a pas convaincu la Cour de cassation qui au contraire relève que « faute de comporter la signature de la salariée, le contrat de travail à durée déterminée d'usage invoqué par l'employeur ne pouvait être considéré comme ayant été établi par écrit et qu'il était, par suite, réputé conclu pour une durée indéterminée »

Ainsi la mauvaise foi de la salariée ne peut être mise en avant que si l'employeur la met en demeure de signer ce contrat. Une simple invitation à le faire n'est donc pas suffisante ...



COUR DE CASSATION



PORTRAIT

Parole de syndiqué

Ça y est, j'ai franchi le pas, je suis syndiqué au SNPEFP-CGT ! Pourtant, dans les conversations que j'ai pu avoir par le passé avec mon entourage plus ou moins proche, l'idée même de l'acte de se syndiquer pouvait paraître osée, voire pouvait interroger, tant la vision du syndicalisme qu'on me proposait, toute extérieure au syndicat qu'elle était, pouvait être caricaturale, comme si le syndicalisme était *per se* une sorte d'opposition dure, rigide, sans nuances, sans finesse. Pour ma part, je n'ai jamais eu cette vision. Mais dans le même temps, je ne m'étais jamais dit que je prendrai un jour une carte dans un syndicat, jusqu'à cette année. Il faut dire que j'avais une méconnaissance des activités précises que peut mener un syndicat, et surtout, des personnes qui peuvent faire vivre un syndicat. Mais alors, comment en suis-je arrivé là ? L'histoire pourrait être un peu longue à raconter, en voici quelques lignes.

Là où je travaille, il y a toujours eu, aussi loin que les anciens se souviennent, un fort pouvoir de la Direction pour mener la barque de l'équipe, la mener là où la Direction l'entend, et surtout comme la Direction l'entend, avec les ajustements qu'elle entend, mais rarement en entendant les suggestions, si ce n'est les revendications, des membres de l'équipe. Au début, on peut être tenté d'accepter le fonctionnement, pire, de se résigner.

Et puis, avec le temps qui passe, des choses dérangeant, on se fait éblouir par des situations inconfortables, avec des membres de l'équipe qui vous rapportent leurs incompréhensions dans le meilleur des cas, et leurs inquiétudes, si ce n'est leur mal-être, quand cela dégénère. Seulement voilà, là où je suis, si la Direction a un fort pouvoir pour décider du fonctionnement, structurellement l'équipe n'en a aucun pour s'y opposer, du moins c'était comme cela jusqu'à il y a peu ... L'évènement majeur dans cette histoire ?

Un collègue, à présent un ami, que la Direction a jeté à l'eau, sans raison claire, sans sommation : licenciement éclair. L'éblouissement était devenue une sacrée vague ! C'était il y a presque trois ans maintenant.

Durant ces trois longues années, j'ai continué à voir régulièrement mon ami, qui n'a eu de cesse de parvenir à démontrer la teneur de déraison et d'abus d'autorité de ce licenciement. C'est durant ce long parcours que

j'ai commencé à découvrir, de loin encore, le rôle d'un syndicat, et surtout, les personnes qui incarnent un syndicat et ses valeurs. Je pense en particulier à notre secrétaire générale, et à toute l'aide désintéressée et la bienveillance qu'elle a pu avoir pour mon ami naufragé, mais aussi à tout son soutien qu'elle a pu nous apporter, à moi et à mes collègues, qui, toujours dans la barque, ont décidé d'essayer de remettre un peu de contre-pouvoir là où nous sommes, avec les appareils dont on peut disposer.

Je dois avouer que j'ai même été étonné de voir quelqu'un aller jusqu'à donner autant de temps pour des personnes qui n'appartenaient à aucun syndicat. Et c'est là, peut-être, que j'ai d'abord été séduit par l'attitude, qui je l'imagine, est celle de bon nombre de personnes engagées syndicalement : celle d'agir d'abord pour ses principes, ses valeurs, avant autre chose. Cela dit, je fais aussi partie des personnes qui pensent qu'à un certain stade, on ne peut grandement recevoir sans donner un peu ...

Comment en suis-je donc arrivé là je disais ? Avec malheureusement une histoire professionnelle peu heureuse, mais aussi et surtout avec un grand respect pour l'engagement des personnes engagées dans un syndicat, leurs principes, et enfin, principalement peut-être, avec la prise de conscience, puis la reconnaissance, de l'importance de l'action syndicale, et du besoin de soutien de cette action. Pour la fin de l'histoire, mon ami, anciennement naufragé, vient d'avoir eu tout récemment gain de cause devant les Prud'hommes : le licenciement était abusif, sans cause réelle et sérieuse. Le mal est fait, mon ami navigue à présent vers d'autres flots, mais quelle belle nouvelle pour débiter cette année avec à présent plein de camarades non loin de soi !

Pierre YVES- section IFEPSA



**Ensemble
On est plus fort**

VIE SYNDICALE

Calendrier des formations du SNPEFP – 2021-22

1.	1 ^{er} octobre 2021	Accueil du nouvel adhérent et sensibilisation au droit du travail
2.	22 octobre	Pratique du représentant syndical : DS, RS, RGS
3.	18-19 novembre (2 jours)	Maîtriser la convention collective CF : analyse et cas pratiques
4.	25-26 novembre (2 jours)	Institutions Représentatives du Personnel en pratique (rôles, missions, fonctionnement)
5.	2-3 décembre (2 jours)	Négociation collective, nouvelles règles
6.	6 décembre	Elections CSE : Négociation du PAP
7.	13-14 janvier 2022 (2 jours)	Savoir utiliser le Code du travail
8.	27 janvier	L'Entretien préalable à la rupture du contrat de travail
9.	28 janvier	Harcellement sexuel et agissements sexistes
10.	9-10-11 mars session 1 (3 jours)	CSE : Formation économique 1 (rôles et missions, attributions)
11.	24-25 mars (2 jours)	Maîtriser la convention collective EPI : analyse et cas pratiques
12.	7-8 avril session 2 (2 jours)	CSE : Formation économique 2 (gérer les budgets, les indicateurs économiques et financiers de l'entreprise)
13.	5-6-7 mai (3 jours)	CSE : Formation santé et conditions de travail
À la CGT Montreuil, 253, rue de Paris M ^e Porte de Montreuil		formationsyndicale@efp-cgt.org

Tendances sur l'absentéisme des cadres et impacts du télétravail - (Formation gratuite en distanciel)
21 octobre 2021 - 09:00 - 12:30

Inscriptions via Zoom :

https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_vipv0RbKSxyVIOm8ReTelg

vous recevrez une confirmation à l'inscription, puis 1 semaine, 1 jour et 1 heure avant (vérifiez votre dossier de spams)

Le congrès de l'Ugict-CGT

se tiendra du **23 au 26 novembre** inclus, au Couvent des Jacobins de Rennes (35)



**5 bonnes raisons de manifester
le mardi 5 octobre**



Les repères revendicatifs de la CGT

RÉGIONS

Île-de-France/Hauts-de-France

Le dernier Panneau Syndical annonçait la fusion des régions Île-de-France et Hauts-de-France pour les réunions mensuelles du syndicat. Cette fusion est effective et la première réunion en visio entre les 2 régions s'est déroulée le 25 septembre. L'idée a été proposée par le Bureau National (BN) et votée à la Commission Exécutive Nationale (CEN) du 26 juin 2021.

Jusqu'en février 2020 la réunion mensuelle du SNPEFP-CGT avait lieu l'avant dernier samedi de chaque mois à la Bourse du Travail de Paris et était réservée aux syndiqués franciliens. En raison de la pandémie il nous a fallu nous adapter pour répondre aux questions de nos camarades. Le confinement nous forçait à rester chez nous mais il n'empêchait pas certaines boîtes d'en profiter pour attaquer à tout-va. La Bourse du Travail a brièvement réouvert ses portes en septembre et octobre 2020 mais deuxième vague oblige elle les a de nouveau refermées. Nous avons décidé à ce moment-là d'organiser nos réunions à distance.

Les camarades présents durant ces moments d'échanges nous ont fait part de leur souhait de poursuivre en visio pour la rentrée de cette année. Le distanciel évite les déplacements parfois longs pour nous rendre dans Paris le samedi matin.

Les distances géographiques et les transports n'étant plus un problème, la question s'est posée d'élargir cette réunion à une autre région. Les Hauts-de-France ne sont éloignés de Paris que de 25km, je parle ici de l'Oise, mais les demandes des camarades sont identiques à celles d'IDF aussi bien dans les organismes de formation que dans l'enseignement privé indépendant. Il nous a par conséquent paru tout naturel d'envisager un rapprochement. Les participants à la première réunion étaient principalement franciliens mais les choses vont se mettre en place. Le but est d'échanger, de discuter, de répondre aux questions, de comprendre que les problématiques des uns peuvent servir à tous. Des camarades des 2 conventions collectives sont présents systématiquement. Nous conserverons cependant quelques rendez-vous ponctuels à la Bourse du Travail pour les copains d'Île-de-France afin d'avoir le plaisir de nous voir en vrai.

Pour rappel la prochaine réunion se déroulera le samedi 23 octobre de 10h30 à 12h30. Fraternellement.

Paca, Aura, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine

La deuxième réunion avec les adhérent.es de ces 4 régions a eu lieu le 20 septembre 2021 en visioconférence. Nous étions moins nombreux que l'autre fois mais cela a permis aux camarades présent.es d'aborder leurs conditions de travail et d'aborder pour certains les négociations en cours au sein de leur structure. Pour exemple un accord sur les IRP en cours de finalisation au sein de de CEFEDEM...

Pour rappel, ces visioconférences ont plusieurs objectifs :

- être plus proche de nos adhérent.es ;
- présenter les différents outils du syndicat ;
- faire le point sur vos besoins et vos conditions de travail ;
- pour certains, sortir de l'isolement ;
- répondre à vos différentes questions ;
- faciliter les échanges et les interactions entre les adhérent.es.

La prochaine réunion en visioconférence via ZOOM aura lieu en semaine N°47. Le jour reste à déterminer.

[Contacts des référent.es régionaux](#)





SECTIONS SYNDICALES

American University of Paris

En mai 2021, une nouvelle section syndicale a été fondée à l'American University of Paris. L'American University of Paris (AUP) est une université américaine accréditée aux États-Unis qui offre des diplômes de 1er et de 2e cycle d'études supérieures. Son campus se situe dans le 7e arrondissement de Paris depuis 1962. L'AUP est, en France, un Institut d'Études Supérieures Privé avec le statut d'Association 1901. Notre Institut relève de la convention collective EPI. Les salariés sont de différentes nationalités et sont souvent au moins bilingues (anglais et une autre langue qui n'est pas toujours le français).

L'AUP fournit un cas particulièrement intéressant à étudier dans le contexte des réformes menées par le gouvernement français dans les domaines du travail, de l'éducation et de la formation. Ces réformes développent la porosité entre institutions publique et privée. Pour les universités françaises en particulier (pensons au plus récent exemple de la loi « LRU ») on sent une volonté d'émulation d'un prétendu modèle américain fondé sur la concurrence entre universités et la précarisation de ses personnels (les politiques de recrutement des étudiants et des enseignants-chercheurs sont également concernés). Il s'agit d'un modèle qui épouse de manière décomplexée le langage du « marché », de la concurrence nationale et internationale, et du clientélisme.

Alors que l'université publique française « s'américanise » de manière stéréotypée et parfois sans rapport avec la diversité réelle des universités aux États-Unis, on peut éprouver de la curiosité à l'égard de l'AUP et se demander :

Qu'en est-il d'une université américaine privée nichée entre le siège du MEDEF et le Musée du Quai Branly ?

Que pensent les employés et que pense l'équipe de Direction du contexte français dans lequel ils travaillent ? (Au-delà de la toile de fond pittoresque des bords de Seine avec les nombreux cafés et restaurants qui parsèment le quartier et qui proposent des menus aux prix relativement abordables lorsqu'on bénéficie de tickets restaurants ...). Que pensent-ils du droit du travail en France, des politiques d'éducation dans ce pays, dans les secteurs publics et privés ? Qui parmi eux s'intéresse à ces questions ? Pourquoi le devraient-ils ?

CRÉER UNE CULTURE D'INFORMATION, DE SOLIDARITÉ ET FAVORISER LE DÉBAT CONTRADICTOIRE

En tant que nouvelle section syndicale **notre premier objectif est tout simplement d'ouvrir la discussion.** Bon nombre de collègues ne se sont jamais posés ces questions. Et ils ont de très bonnes raisons : surmenage (exacerbé par la réponse à la Pandémie) ; sentiment d'impuissance quand il s'agit de changer ce qui ne convient pas ; isolement et concurrence chronophage avec d'autres collègues. Mais il existe aussi une minorité qui prétend que tout va bien. Dans une université américaine privée, les écarts de salaires peuvent être astronomiques, et certains parmi la poignée de collègues qui sont généreusement rémunérés et systématiquement déchargés de leurs obligations d'enseignement ont l'impression de « mériter » leur place d'heureux élus. Ou peut-être ont-ils peur de perdre leurs privilèges ?

Si un contexte concurrentiel diviseur est un puissant obstacle à la solidarité, le moral de l'Institution en pâtit au point d'affecter même les mieux lotis. Par exemple, que pensera un jeune tout juste embauché avec un salaire attractif, quand il apprend comment sont traités ses aînés qui après plusieurs décennies de service, ne gagnent même pas la moitié de son salaire ? Aura-t-il envie d'envisager son avenir dans une telle institution ? La solidarité se renforce d'abord par un partage d'informations.

Notre deuxième objectif est de lutter contre la désaffection généralisée, voire la méfiance envers l'activité syndicale. Pour cette raison, notre section doit être **une source d'information au plus près des employés.** Notre RSS a passé son été sur place et a écouté les employés dans un cadre informel pour mieux partager l'expérience des personnes occupant une grande diversité de postes (surtout les non-enseignants qui sont amenés à tenir la forteresse pendant la période estivale). Même la présence de l'autre peut aider à lutter contre l'isolement et la marginalisation que peuvent subir certains collègues. Il peut s'agir des collègues les moins rémunérés, mais aussi des collègues qui pour d'autres raisons hésitent à se joindre au débat sur nos conditions de travail, souvent par peur d'être mal vus par d'autres ou par la Direction. En effet, dans une culture concurrentielle, « se plaindre » peut-être stigmatisant et perçu comme une faiblesse. Mais quand la « plainte » se transforme en revendication soutenue par vos collègues et/ou représentants syndicaux : c'est une force ! Les prochaines élections professionnelles à l'AUP auront lieu dans deux ans, et la section SNPEFP-CGT n'attend pas pour participer à un changement de culture en amont !

Réforme de l'assurance chômage Une mesure injuste et absurde

Le 1er octobre la réforme de l'assurance chômage entre en vigueur après avoir été, un temps, repoussée par le Conseil d'Etat. Loin de l'intérêt des travailleurs, le gouvernement s'évertue à maintenir cette réforme, motivée essentiellement par des considérations financières et qui rencontre une opposition unanime des organisations syndicales comme du monde associatif. La CGT n'a cessé, dès l'annonce du projet actuel, de dénoncer son caractère violent et injuste.

Pour la CGT, le mode de calcul du salaire journalier de référence (SJR) est le cœur du problème de la réforme de l'assurance chômage.

Le SJR n'est plus calculé sur le nombre de jours travaillés dans les 24 derniers mois, mais sur un revenu moyen mensuel prenant en compte les jours travaillés, mais aussi les périodes non travaillées.

Dans ces périodes, on ne retrouve pas que des périodes sans aucun emploi. La réforme prend également en compte les périodes de chômage partiel et de congés maladie ou maternité.

Par conséquent, plus le rythme de travail est fractionné, alternant période travaillée et non-travaillée, plus le demandeur d'emploi risque d'être touché par une baisse de son allocation chômage.

D'après une étude de l'Unedic, l'organisme en charge de l'assurance chômage, réalisée à la demande de la CGT, ce sont les jeunes qui vont être les plus impactés par la réforme, notamment ceux qui entrent sur le marché du travail et qui ont eu des petits boulots pendant leurs études. Il suffira d'un contrat d'une journée déclarée pour réduire le montant de l'allocation d'un jeune qui se retrouverait au chômage après un premier CDD. La réforme pourrait lui faire perdre jusqu'à 30% du montant de l'allocation. Selon les estimations de l'Unedic, dans l'ensemble, 63 % des allocataires percevront au total une indemnisation moins élevée et 23 % une indemnisation supérieure. L'Unedic montre que la réforme engendre des écarts pouvant aller de 1 à 50 entre deux demandeurs d'emploi, ayant pourtant les mêmes salaires pour la même durée de travail, mais des contrats plus ou moins étalés dans l'année.

La mise en œuvre de la réforme de l'assurance chômage sera l'une des dernières réformes du quinquennat. Comme bien et trop souvent depuis l'arrivée de Macron en 2017, elle s'attaquera donc aux travailleurs précaires, en réduisant leurs droits et en fragilisant leur situation sociale. Durant cette même période le pouvoir d'achat des plus riches n'a cessé d'augmenter grâce notamment à des politiques fiscales très avantageuses.

Cette réforme stigmatise les demandeurs d'emploi alors que leur situation est déjà suffisamment stressante. Entre recherches infructueuses, perte d'estime, certains médias qui vous soupçonnent de tricher et fins de mois difficiles, le gouvernement en rajoute une couche.

Quelques heures après la transmission du nouveau décret durcissant le calcul des allocations, la CGT et Force ouvrière ont annoncé que leurs recours auprès du Conseil d'État étaient prêts à être déposés pour contrecarrer la mise en place au 1er octobre du dernier volet de ce coup de bambou à l'encontre des actuels et futurs privés d'emploi. D'autres centrales syndicales pourraient se joindre à la procédure. Affaire à suivre...



**GUERRE
AU CHÔMAGE
PAS AUX CHÔMEURS !**

Assurance chômage

Ce qui entre en vigueur au 1^{er} octobre 2021

Depuis le 1^{er} octobre 2021, les nouvelles règles de calcul du salaire journalier de référence (SJR) et de détermination de la durée d'indemnisation sont applicables. Le salaire journalier de référence est utilisé comme base de calcul de l'allocation qui est versée aux demandeurs d'emploi indemnisés.

Le calcul du SJR prend désormais en compte le montant total des salaires perçus durant les 24 mois précédant la dernière fin de contrat de travail. Ce montant est divisé par le nombre de jours calendaires de la période de référence. La durée d'indemnisation correspond quant à elle au nombre de jours calendaires compris entre le premier jour du premier contrat et le dernier jour du dernier contrat de la période de référence.

Nouveau mode de calcul du salaire journalier de référence

Le calcul de l'allocation chômage est basé sur le SJR. Depuis le 1^{er} octobre, son mode de calcul change. Désormais pour calculer le SJR, il faut déterminer :

- Le salaire de référence correspondant au montant total des rémunérations perçues durant les 24 derniers mois précédant la fin du dernier contrat de travail ;
- Le nombre de jours calendaires compris entre le premier jour du premier contrat et le dernier jour du dernier contrat identifiés dans les 24 derniers mois (correspondant à la durée d'indemnisation).

Le salaire journalier de référence correspond alors au montant total des rémunérations divisé par le nombre total de jours calendaires (jours travaillés et jours non travaillés) de la période de référence. Le décret du 30 mars 2021 qui a modifié le décret du 26 juillet 2019 a introduit une limite :

- le nombre de jours non travaillés pris en compte dans la période de référence est plafonné (75 % du nombre de jours travaillés x 1,4). **Ainsi, les périodes d'inactivité ne peuvent pas dépasser une certaine proportion des périodes d'activité du salarié.**

Nouvelles règles de détermination de la durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation correspond à la période de référence prise en compte dans le calcul du SJR. Soit le nombre de jours calendaires compris entre le premier jour du premier contrat et le dernier jour du dernier contrat identifiés dans les 24 derniers mois ou les 36 derniers mois pour les personnes âgées de 53 ans et plus. Certaines périodes non travaillées sont déduites de la durée d'indemnisation :

- les arrêts maladie de 15 jours consécutifs ou plus ;
- les congés maternité, paternité, d'adoption ;
- les accidents du travail / maladies professionnelles ;
- les périodes de formation ;
- les périodes d'activité non déclarées.

Nouvelles modalités concernant les différés d'indemnisation

Les modalités de calcul du différé congés payés sont modifiées. Le différé est désormais déterminé à partir de la somme des indemnités compensatrices de congés payés (ICCP) de toutes les fins de contrat situées dans les 182 derniers jours (6 mois) précédant la dernière fin de contrat. Ce différé est plafonné à 30 jours calendaires. L'ordre d'application des différés évolue : en cas de versement d'indemnités de rupture supérieures au minimum légal, le différé d'indemnisation spécifique court à compter de la fin de contrat de travail. Puis, le différé congés payés court à l'issue du différé spécifique.






Texte : [Décret n° 2021-1251 du 29 septembre 2021](#) fixant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions du régime d'assurance chômage

Les autres mesures suivantes devraient s'appliquer d'ici à décembre ...

- La dégressivité de 30% pour les allocataires de moins de 57 ans qui percevaient une rémunération supérieure à 4500 euros brut mensuels s'appliquera dès le septième mois d'indemnisation et non plus au neuvième.
- Et les conditions d'éligibilité passeront, elles, de quatre à six mois.

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



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire