

5 OCTOBRE : MANIFESTATION À PARIS



Le 5 octobre les syndicats CGT, FO, FSU et Solidaires, ainsi que les organisations de jeunesse FIDL, MNL, UNEF et UNL, ont appelé à une journée de grève nationale interprofessionnelle et à une journée de manifestation.

Il y a eu 200 rassemblements dans tout le pays. À Paris, après que le préfet ait modifié le parcours initial de la manifestation (République – Place de la Concorde, remplacé par République – Chaussée d'Antin) le vendredi dans l'après-midi au motif que le cortège passerait trop près des ministères et de la place Vendôme, nous étions quand même 25 000 rassemblés à 14h. Comme bien souvent les militants CGT étaient les plus nombreux : travailleurs du public comme du privé, cheminots, personnel hospitalier, enseignants, retraités, chômeurs, employés du livre, ouvriers de Renault, étudiants ...

Il s'agissait de donner un signal d'avertissement haut et fort au gouvernement. Entre mars 2020 (début du premier confinement) et mars 2021, **la fortune des milliardaires français a augmenté de 170 milliards d'Euros (cette somme représente deux fois le budget de l'hôpital public, où 5.700 lits ont encore été supprimés en 2020)**, soit une hausse moyenne de 40%, on peut ajouter à cela les **57 milliards d'euros versés aux actionnaires.**

Durant la même période, les « premiers de corvée », les salariés de « deuxième ligne » et tous les autres derrière – nous entre autres, travailleurs des OF et de l'EPI ont vu leur **pouvoir d'achat fondre comme neige au soleil.**

Tout augmente, les prix de l'énergie explosent, gaz, essence, électricité. L'inflation repart à la hausse. **Tout augmente sauf les salaires et les pensions !**

La situation sanitaire ne doit pas être utilisée par le gouvernement et le patronat pour accélérer la remise en cause des droits et des acquis. Les inégalités sociales n'ont jamais été aussi grandes, les choix politiques rarement aussi violents à l'encontre des services publics, de la protection sociale et des dispositifs de solidarité intergénérationnels. Des politiques qui précarisent particulièrement les plus fragiles et la jeunesse. La journée de mobilisation du 5 octobre coïncidait également avec la réforme de l'assurance chômage entrée en vigueur 4 jours plus tôt, réforme combattue par la CGT tant elle **précarise encore un peu plus les travailleurs privés d'emploi** (je vous renvoie à l'article du dernier Trait d'Union à ce sujet).

TOUTES ET TOUS ENSEMBLE
Continuons le combat !



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
UNIQUES. 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

ESEO : PAROLE À ...

Jérôme Delatour, Délégué Syndical à l'ESEO



L'ESEO (École Supérieure d'Électronique de l'Ouest) est une école d'ingénieurs qui compte 130 salariés permanents, je suis élu depuis presque 4 ans et délégué syndical depuis deux ans. Je suis un « jeune » délégué syndical qui est un peu tombé dedans par hasard et qui découvre tout un monde. Le changement de rôle est intéressant et fort instructif.

Cela a été d'abord l'apprentissage de la négociation collective. Nous avons eu en effet un changement de la convention collective (passage de l'ENPL à l'EPI). Grâce à une grosse mobilisation du personnel (pétition signée par plus de 80% de tous les salariés), nous avons pu conserver nos acquis de l'ancienne convention de l'EPNL.

Par exemple, pas de jour de carence ou que la charge normale d'un enseignant soit de 384 heures éq. TD. Cela s'est fait en deux temps : une première phase commune à tous les salariés et une seconde plus centrée sur la problématique des enseignants et enseignants-chercheurs.

Nous avons ainsi conservé le fait que le jour de solidarité soit pris en charge par l'établissement. Un CET a aussi été mis en place, ce qui a permis de clarifier les dépassements d'horaires et soldes des jours de congé. Au niveau de l'ancienneté, nous avons aussi obtenu de passer de la catégorie A à B au bout de 3 ans et non des 5 ans de la convention collective EPI. Pour la seconde phase (signée plus tard en juin 2019), sur le temps de travail des enseignants chercheurs, la négociation fut tendue

mais heureusement la mobilisation du personnel fut là encore exemplaire. Une commission des charges a été mise en place afin de définir comment sont comptées ces fameuses 384 heures éq. TD. Sachant qu'en 5 ans, l'école avait modifié les règles de calcul, ce qui lui avait permis d'alourdir de 50% la charge de cours. Sur la commission des charges, le travail a pris du retard et cela reste un sujet toujours très sensible car touchant directement au modèle économique de l'école.

Durant ces négociations, j'ai ainsi amélioré ma compréhension de la convention collective. J'ai appris aussi que, sans mobilisation forte des collègues, nous étions moins bien entendus par la direction...

Depuis la prise de mandat du CSE, j'ai aussi développé énormément ma capacité d'écoute et d'empathie. Je découvre l'aspect psychologique du rôle de délégué syndical. Sur cette période, il y a eu plusieurs inaptitudes au travail et des cas de surmenage professionnel. Plusieurs collègues ne vont pas bien et une partie de mon temps est consacré à leur écoute.

Dans ces situations, j'ai souvent constaté que la réalité n'était ni blanche, ni noire, mais plutôt grise et les solutions, souvent des compromis, pas simples à trouver. C'est aussi des nuits d'insomnie à penser à telle situation, à imaginer telle action ou réponse, avec des inquiétudes sur le maintien de l'activité de mon école où je travaille depuis plus de 20 ans et vu 4 directeurs différents y officier.

Depuis janvier, il y a une nouvelle direction (un nouveau directeur avec une modification substantielle de l'organigramme). Toutefois, malgré une communication consensuelle et plus apaisée, une certaine défiance persiste entre la direction et le personnel (dont les membres élus du CSE). Les contradictions entre les discours de la direction et les actes nous sont immédiatement remontées.

Dans les prochains chantiers, nous devrions démarrer une négociation sur le télétravail, mais elle est actuellement ajournée jusqu'au retour du secrétaire général (en absence maladie). Un accord sur le forfait jours est lui aussi en attente, pour les mêmes raisons. Actuellement, il s'applique mais sans accord. Cela pose notamment des problèmes sur la rémunération des heures de cours supplémentaires, actuellement forfaitisées, et à un tarif qui ne satisfait pas le personnel concerné.

Bref, il reste du travail en perspective.

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

Représentativité 2021 officialisée

Deux arrêtés du 6 octobre 2021, publiés au Journal officiel du samedi 23 octobre, détaillent les résultats de représentativité syndicale et patronale. Ils confirment l'arrivée autour de la table des négociations de deux nouveaux acteurs : l'Unsa, côté syndical, et le Sycfi, côté patronal, ont en effet gagné leur représentativité. Pour l'instant aucun des deux ne s'est manifesté.

Organisations patronales		Organisations syndicales de salariés			
1	FFP	73,18%	1	CDFT	34,84%
2	SYNOFDES	26,40%	2	CGT	22,24%
3	SYCFI	0,42%	3	CFE-CGC	12,70%
			4	CFTC	11,07%
			5	CGT-FO	10,23%
			6	UNSA	8,92%

Prochaine mesure d'audience, 2025 !

Projet d'accord sur le télétravail

Suite à la proposition commune des deux organisations patronales d'un projet d'accord, l'intersyndicale fait le constat que ce projet ne fait que rappeler le cadre réglementaire et juridique qui doit s'appliquer lors de la pratique du télétravail au sein des entreprises.

L'intersyndicale souhaite négocier des termes d'un véritable accord de branche sous conditions que ceux-ci aillent au-delà du cadre réglementaire et juridique applicable en créant du droit conventionnel sur les thématiques suivantes :

- Obligation de la rédaction d'un avenant au contrat de travail ;
- Les modalités de décompte et de contrôle du temps de travail ;
- Les modalités de réversibilité ;
- Période d'adaptation, délai de prévenance de la réversibilité ;
- Le droit à la déconnexion ;
- La prise en charge des frais sur la base URSSAF ;
- La continuité du dialogue social de proximité, droit syndical, représentation du personnel et sa mise en œuvre en cas de circonstances exceptionnelles et de force majeure.

À suivre ...



Prévoyance et Santé

Modifications par avenant des dispositions relatives au maintien des garanties prévoyance et frais de santé en cas de **suspension du contrat de travail indemnisée (activité partielle)**, afin que les garanties mises en place conservent leur **caractère collectif et obligatoire**. Fin de la négociation des prestations Santé et Prévoyance relevant du Haut degré de solidarité (Gestion OCIRP). Deux annexes portant dispositions particulières au règlement relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité au sein de la branche pour les régimes de frais de santé et prévoyance seront mis à la signature prochainement. Ces annexes définissent les prestations en espèces retenues par les partenaires sociaux et financées par le fonds HDS « Prévoyance et Santé ».

Avenants et annexes : la CGT sera signataire.

Suite à l'étude sur les CDI

Un groupe de travail doit être créé afin de remédier aux méconnaissances ressorties (tout aussi bien du côté des employeurs que du côté des salariés) lors de l'étude (sur plusieurs thèmes propres à ce contrat « sui generis »). Réécriture de l'article 6 ? Guide méthodologique ?

À suivre ...

Commission Veille et Discrimination

Continuité de l'étude sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des établissements de la Branche des organismes de Formation.

À suivre ...

Accords et avenants

- **Avenant du 1er décembre 2020 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé** - Étendu par arrêté du 17 sept. 2021 JORF 29 sept. 2021 - [ICI](#) **CGT signataire.**
- **Avenant du 9 juin 2021 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2021.** Entrée en vigueur au 9 juin 2021. Non étendu. Les OF adhérents de la FFP ou du SYNOFDES ont jusqu'au 31 décembre 2021 pour l'appliquer. [ICI](#). **CGT non signataire.**
- **Accord cadre du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement** Passage en sous-commission d'extension. **CGT non signataire.**



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

EPI - IDCC 2691

La Reconnaissance au travail Où se cache-t-elle ?

Négociation Annuelle Obligatoire 2022

Lors de la CPPNIC le 18 octobre dernier, la NAO 2022 a été ouverte avec deux mois d'avance du fait de la revalorisation du SMIC à 2,2% au 1er octobre dernier plaçant le salaire des E1A en dessous du SMIC.

Rappelez-vous que la CGT a refusé de signer la NAO 2021 (Avenant 53) qui comprenait seulement une augmentation de 0,5%.

À partir des thématiques évoquées infra un cahier de revendications pour la négociation annuelle obligatoire 2022 va être élaboré en intersyndicale lors d'une visioconférence (le 8 novembre prochain) ».

Les points de réflexion qui seront évoqués sont les suivants :

L'abus des CDDU

Même si la CCN EPI indique précisément les motifs aux recours du CDDU, les employeurs n'en respectent pas les dispositions. L'abus des CDDU successifs est flagrant.

Les salariés en question ne bénéficient pas d'un maintien de salaire en cas d'arrêt maladie (sauf situation exceptionnelle) ni de la reconnaissance de l'ancienneté.

Temps de travail

Bac +3

Si les membres reconnaissent que le Bac +3 est le trou dans la raquette de la CCN EPI, aucune négociation sur le temps de travail de ce niveau n'a été entamée même si l'avis en fait mention.

Bac +2

Il reste à 864 h, cependant il est quasi impossible pour un enseignant d'arriver à un temps plein à moins de cumuler plusieurs postes.

Le manque de reconnaissance

Lors de la période de confinement, le personnel enseignant, en particulier, a dû s'adapter très vite sur les modalités du distanciel, sans que l'employeur ne prenne en compte le temps de travail supplémentaire.

Les activités induites

La liste exhaustive dans l'Article 4.4.1 n'est plus à jour ni pour l'enseignement supérieur ni pour l'enseignement à distance.

L'Égalité Femme/Homme

Malgré les statistiques présentées lors de la première version du rapport de Branche, la FNEP n'accepte guère qu'un écart de salaire existe, et persiste à dire que les femmes ont « un temps partiel choisi ».

Nous aimerions recueillir votre avis sur les différentes thématiques qui seront abordées.
collectif.epi@efp-cgt.org
Merci pour vos retours que nous espérons nombreux.



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