



## La Croissance : Le double discours

Depuis plusieurs années, toutes les présentations d'Eduservices, au niveau groupe et entreprise, débutent par le constat d'une croissance phénoménale. Le 4e groupe de France se vante, de son déploiement territorial, de l'ouverture de nouvelles marques, et l'acquisition de SMI. Très récemment, M. Philippe GRASSAUD, Président du Groupe, a annoncé la création d'Eduservices 4.0, devenu le quatrième LBO depuis son entrée au marché de l'enseignement supérieur privé en 2010.

Plus d'**étudiants**, plus de **chiffre d'affaire**, plus de **contrats d'apprentissage**, plus de titres RNCP... plus, plus, et toujours plus.

Il est évident que les conditions sont favorables à une telle augmentation, le nombre de Bacheliers a connu un record en 2020 avec 95% \* ainsi que le coup de pouce gouvernemental en faveur de l'apprentissage.

Néanmoins, pour les représentants du personnel, la direction d'Eduservices entame un tout autre discours au sujet de la croissance. Dès lors, que l'on demande des indicateurs précis sur le suivi du personnel, les augmentations, les mesures égalité homme femme, l'amélioration de la présentation de la BDES, la direction nous parle de surcharge de travail. En effet, en NAO ou en CSE, chaque interrogation des représentants

du personnel sur des données présentées lors des consultations (obligations légales) ou bien l'accès à la totalité des contenus des programmes, ou des contrats de travail sont considérés comme des demandes exorbitantes ... et les élus deviennent de vrais méchants.

La croissance devient alors une excuse pour justifier le manque de rigueur dans les bulletins de salaire, le calcul des congés payés, le décompte du temps de travail ... Après trois semaines d'attente pour les documents de fin de contrat, une ancienne collègue a contacté le service des ressources humaines, leur réponse... un tel retard est dû au fait qu'Eduservices est un grand groupe avec plus de 3.000 salariés ! Pour la consultation triennale des orientations stratégiques faite au niveau groupe, la DRH trouve légitime de ne pas s'imposer d'objectifs quantifiables sur les trois années à venir, au motif que le groupe fait preuve « d'agilité professionnelle » !

Il semblerait qu'Eduservices a agrandi « sa maison » sur les étages supérieurs sans s'assurer en amont que les fondations, c'est-à-dire les fonctions supports, la formation des nouveaux enseignants, la capacité des salles de classe, pouvaient supporter le poids supplémentaire des nouveaux salariés et l'accueil de 4.000 étudiants en plus !



## 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**  
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

### Hub de la réussite : succès aux élections partielles !

À l'occasion d'élections partielles à « Hub de la réussite », une liste complète SNPEFP-CGT a été déposée pour investir un CSE composé uniquement de représentants « libres ». Sur nos 6 candidats cinq ont été élus au premier tour. La forte participation des salariés à ce scrutin indique une grande attente. Le fait syndical est maintenant établi ! Le CSE se compose désormais pour le collège cadre de 4 titulaires (1 CGT, 3 « libres » de la première élection) et de 4 suppléants (3 CGT, 1 Cfdt) ; pour le collège techniciens de 2 titulaires (1 Cfdt, 1 « libre » 1ère élection) et de 2 suppléants (1 CGT, 1 Unsa). Notre syndicat est en support de nos camarades nouvellement élus pour les aider à s'organiser et répondre aux attentes de la communauté de travail. La formation syndicale leur est grande ouverte ! Félicitations à Aicha, Cherifa, Franck, Mahfiza, Marion et Nadège pour ce beau succès.

### De l'importance du choix des mots : « Favorable » ? Vraiment ?

Les salariés du Hub verront souvent dans les jours prochains la formule « avis favorable ».

Deux petits mots. Des mots qui légitiment ou qui blessent, selon le prisme à travers duquel on les lit.

Mais remettons le contexte. La direction du HUB a soumis au CSE un « plan de restructuration au titre des attributions économiques du CSE et du projet de licenciement économique collectif qui en résulte ».

En clair, un plan de licenciement.

Au vu de la situation économique et à la lecture des différents arguments, le caractère inévitable de ce plan apparaissait facilement. La direction semblait décidée et le CSE n'avait qu'un caractère consultatif. Fallait-il pour autant donner un avis favorable ? La section syndicale SNPEFP-CGT ne représente qu'une partie du CSE et n'a pas vocation à parler à sa place. Pour autant, il lui semble que l'inévitabilité supposée de quelque chose ne crée en rien l'obligation de baisser les bras en donnant un avis favorable. Et c'est là qu'intervient le choix des mots, l'importance des messages que l'on envoie par les mots que l'on accepte ou pas d'utiliser. Que faut-il entendre lorsque l'on lit les deux petits mots « avis favorable » au bas d'un plan de restructuration ? « Les membres du CSE sont favorables au licenciement de plusieurs de leurs collègues » ? Et bien non. Ou du moins, pas tous. Les élus du SNPEFP-CGT parlent d'une voix unanime lorsqu'ils disent que « non, ils n'étaient pas favorables à un licenciement de leurs collègues ». Ils ne le pouvaient pas. Lors de la réunion préparatoire, ils ont

donc exprimé un avis défavorable. Le système de vote du CSE n'accordant de voix qu'aux élus titulaires et la liste des représentants SNPEFP étant constituée d'un titulaire et de quatre suppléants, celle-ci n'a pas pu bénéficier que d'une voix malgré le nombre de ses membres.

Dont acte. Le « CSE » a donc rendu un avis favorable.

Les salariés concernés par ce risque de licenciement doivent savoir que la section SNPEFP-CGT reste à leur côté et pourra les accompagner dans la défense de leurs droits. Les autres salariés peuvent garder à l'esprit que, quel que soit le contexte, quels que soient les nombreux arguments économiques qu'ils se verront opposer, les élus du SNPEFP défendront toujours les droits et intérêts des salariés. Et dans ce travail qui commence, le choix des mots ne sera pas le moindre des outils.

### IGS - Accord chez IGS et garantie annuelle : la direction requalifie au cas par cas

Le 8 juin dernier, un accord d'entreprise a été signé dans le groupe IGS permettant de redéfinir les usages des CDI à temps partiel intermittent (CDII). En plus de la rémunération des congés payés et des interours pour les CDII, il fixe le nombre d'heures garanties annuellement nécessaires pour requalifier un CDII en CDI à temps partiel annualisé (CDIA). Cette « durée annuelle minimale de travail » (ou garantie annuelle) est très vague et n'est définie ni dans l'accord d'entreprise, ni dans la convention collective des organismes de formation. Fixée à un minimum de 806h/an pour requalifier un CDII en CDIA, la direction a choisi de la comptabiliser par entité juridique. Or, la plupart des formateurs du campus de Toulouse disposent de contrats avec plusieurs entités juridiques qui dépendent toutes du groupe IGS. Donc, même si une personne cumule plus de 806h/an sur plusieurs entités, il faut quand même qu'elle dépasse ce seuil sur au moins une entité pour pouvoir prétendre à une requalification. Plusieurs collègues étaient dans cette situation et les questions répétées des membres du CSE de Toulouse ont poussé la direction centrale à déclencher une réunion avec l'ensemble des formateurs du campus. Sans surprise, la direction est restée sur son interprétation de l'accord tout en proposant de prendre en compte au cas par cas les différentes situations des salariés impactés comme le prévoit l'accord : « la Direction s'engage à examiner au cas par cas la situation des salariés formateurs qui seraient liés par plusieurs contrats de travail intermittents [...] afin de tenter [...] de favoriser le recours à un seul et unique contrat de travail ». Actuellement, une seule personne sur les sept identifiées s'est vu proposer une reconversion.

# 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<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

## Extension de l'accord du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement

Il a été étendu par un arrêté d'extension daté du 10 novembre 2021 et publié au Journal officiel du 16 novembre. Cet accord majoritaire se veut une incitation à négocier un accord d'intéressement pour l'ensemble des entreprises de la branche et en particulier les entreprises de moins de 50 salariés, majoritaires dans le secteur de la formation professionnelle. Il a été signé par les Acteurs de la compétence (ex-FFP) et le Synofdes, côté employeurs, et la FEP-CFDP, le SNEPL-CFTC, la FD CFE-CGC et le Snepat FO. Les dispositions de cet accord « ne remettent pas en cause les accords » préalablement conclus sur le même sujet. Cette extension fait l'objet de six réserves par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

- des modalités de répartition de l'intéressement (article L.3314-5 du code du travail) ;
- de la durée que doit respecter un accord d'intéressement (L.3312-5) ;
- des modalités d'information des salariés sur l'accord d'intéressement (R.3313-12) ;
- des modalités de dépôts des accords d'intéressement (D.6313-1) ;
- de l'information des salariés sur « la somme attribuée [...] en application de l'accord d'intéressement » via « une fiche distincte du bulletin de paie » (D.6313-9) ;
- des droits des salariés quittant l'entreprise (D.6313-10).

## Avenant salarial 2021 (extension)

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a étendu, par un arrêté du 16 novembre 2021 publié au Journal officiel du 27 novembre, l'avenant du 9 juin 2021 relatif aux salaires minima conventionnels annuels. Celui-ci procède à une revalorisation de l'ensemble des minimums conventionnels à compter de l'année 2021 et matérialise les revalorisations apportées aux salaires minima conventionnels annuels dans les organismes de formation selon les deux formats de la grille salariale en vigueur dans la branche. Cet avenant a été signé par les Acteurs de la compétence (ex-ffp) et le Synofdes, côté employeurs et la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO côté organisations syndicales de salariés. De notre côté, nous avons dénoncé « un avenant injuste et indécent » qui ne distribue que « des miettes » aux salariés des organismes de formation. Lire l'article : [ici](#)

## Négociation sur le télétravail : Pas d'accord de branche contraignant !

Il n'y aura pas d'accord de branche sur le télétravail. Les organisations patronales n'ayant pas souhaité rendre l'avenant au contrat de travail obligatoire. Trop lourd administrativement à gérer selon elles. Condition première à une éventuelle signature du projet soumis par les organisations patronales, l'ensemble des organisations syndicales de salariés ont refusé de signer en l'état. La CGT se réjouit de voir que les organisations syndicales de salariés n'aient pas eu pour une fois le stylo facile !

## Toilettage de la CCNOF

L'ensemble des organisations patronales et syndicales de salariés ont décidé de toiletter la CCNOF. Certains articles ne sont plus conformes à la loi et il est donc nécessaire de les « toiletter » afin de corriger leurs références. À cet effet une commission restreinte est créée. Chaque OS devra mandater un représentant qui bénéficiera d'un temps de préparation d'une demi-journée (3,5h) pris en charge par l'association de gestion pour chaque journée de travail en commission. Le travail de toilettage se fera article par article à droit constant. Ce travail permettra de voir les thématiques devant être inscrites au calendrier de négociations. Les organisations patronales ont déjà annoncé le souhait de revoir l'article 1 (Champ d'application). On devine pourquoi ! La primeur sera donnée aux articles 14 (travail de réécriture déjà bien avancé en CPPS) et 6 de la CCNOF (suite à l'étude sur les CDII).

## Rémunération : point d'organisation d'un chantier sur les rémunérations et système actuel.

OP et OS (sauf la CGT qui a voté contre) ont décidé d'une étude sur les rémunérations dans les organismes de formation avec un cabinet expert sur ce thème afin de voir les différentes pratiques salariales du secteur. Les résultats donneront lieu à une nouvelle réflexion sur les rémunérations voire une re-négociation de l'existant. La CGT craint que cette nouvelle étude bloque les négociations de 2022 et permette de détricoter ensuite une convention collective déjà peu favorable aux salariés. La CGT indique qu'elle est favorable à travailler de suite à une définition du salaire minima hiérarchique et à revoir la notion de salaire minima annuel en un salaire minima mensuel ou horaire. Pas besoin d'une étude pour négocier sur les salaires !



# 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

### Nouvelles implantations du SNPEFP-CGT

Notre syndicat poursuit son implantation dans de nouvelles entreprises sur le champ de l'EPI aussi bien par la mise en place de CSE que par le biais d'élections partielles.

### FIDE à 100%

Nos adhérents à Formation Insertion pour le Développement et l'Emploi (FIDE) ont mené haut et fort notre liste de candidature. 85% des salariés ont voté sur place et par correspondance ce qui indique une attente importante à satisfaire. Les camarades du collège unique, Lamnour et Lone, ont assuré notre représentativité à 100% au premier tour ! Félicitations aux nouveaux élus qui permettent, pour la première fois, une représentation du personnel, de la communauté de travail avec la mise en place du CSE.

### YEL World School Un succès arraché dans la tourmente !

Le 12 octobre dernier, une liste d'un titulaire et une suppléante SNPEFP-CGT a été élue au sein de l'école internationale YEL World School à Perpignan. Une victoire inédite pour cet établissement de douze salariés qui se battent depuis février dernier concernant la reconnaissance des effectifs à temps plein et le déclenchement du processus électoral.

Après deux courriers à la Direction, la saisine de l'Inspecteur du Travail et même l'épreuve de la liquidation judiciaire, le personnel a enfin pu s'exprimer aux urnes. Pour les deux élues, il s'agit de leur premier mandat, et nous sommes heureux de les accompagner et de les former dans les mois à venir.

### CCN EPI : Échelon C... un vrai Casse-tête

Une question récurrente de notre Branche, que l'on soit salarié administratif, encadrement pédagogique ou enseignant, est la suivante « Comment arriver à l'échelon C ? » En effet, un passage de l'échelon A à B est clairement indiqué dans la CCN, il suffit d'avoir 5ans d'ancienneté. Par contre, aucun critère n'est mentionné pour le passage de B à C. Récemment, lors de la NAO de Branche en CPPNIC le 15 novembre, une revendication intersyndicale sur ce sujet a été proposée à la FNEP.

Leur réponse était rapide et claire, « C'est non, et cela sera toujours non. »

Selon l'organisation patronale, ce passage devrait rester à la **discrétion de l'employeur**. Malheureusement, l'expérience des syndiqués est que l'employeur reste très « discret » sur le sujet, on n'en parle pas !

Il arrive qu'en guise de reconnaissance, la direction annonce à un salarié une « fausse » promotion. C'est-à-dire que le salarié va passer, par exemple, de E2B à E3A. La logique de la CCN fait que normalement un salarié, qui reste au même poste, devrait passer en Échelon C avant d'aller à un niveau supérieur.

Il s'avère que sur les grilles de salaire de la Branche, le salaire de l'E3A est moins élevé que celui du E2C. Dans cet exemple, l'écart est de 46€ brut mensuel.

Voici nos conseils, pour les élus et mandatés,






- Prenez le temps de vérifier la classification du personnel, notamment dans la BDES pour les entreprises >50 ETP. Existe-il des salariés en catégorie C ?
- Encouragez le personnel à aborder cette question lors de leur entretien annuel, au moins, leur demande sera notée dans un compte rendu.
- Mettez cette revendication à la NAO, certaines entreprises ont réussi à poser des critères sur ce thème en accord d'entreprise.

Alors en attendant, le SNPEFP-CGT propose de le renommer l'échelon C, « l'échelon Chouchou de la direction » !



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**

MH-12552\_1911