


Jeudi 27 JANVIER

Augmenter les salaires... c'est possible !
Mobilisés pour nos salaires et nos emplois.

**COLLECTION
HIVER-PRINTEMPS
2022**



POUR
→ UNE HAUSSE DES SALAIRES
→ LA SEMAINE DES 32H
→ DES MOYENS HOSPITALIERS
→ LE PLEIN EMPLOI

L'heure est à la mobilisation de toutes et tous !

Sommaire



2 / ÉDITORIAL
Éric JANICOT

4 / CCNOF

7 / EPI

10 / JURIDIQUE

12/ JURISPRUDENCE

13 / PORTRAIT

14 / VIE SYNDICALE

15 / RÉGIONS

16 / SECTIONS SYNDICALES

17 / LE DOSSIER
Augmenter les salaires



Le Bien commun au présent

Cher.es Camarades

Face aux catastrophes écologiques, à la pandémie, à l'offensive prédatrice du néo-libéralisme qui vise à démanteler l'État providence en privatisant le bien public, au retour du travail rémunéré à la pièce, à la morgue d'un patronat décomplexé et à la fascisation du discours politique à la veille de l'élection présidentielle, comment encore espérer le retour à un État social ?

Tout simplement en privilégiant la valeur sociale de l'activité humaine ! Développons l'existant en renforçant la souveraineté du peuple sur le travail et sa valeur ajoutée : la production. Une production humaniste au service de la société et du bien commun, de la *res publica*. En cela, le rétablissement du rôle social de l'État stratège est fondamental afin de renforcer la partie faible ; l'impôt constituant l'outil de régulation économique et social par excellence.

Tout est en place depuis 1945-46 avec « La Sociale » et le « Préambule de la Constitution ». En témoignent le « statut de la fonction publique » qui reconnaît la qualification personnelle et assure le travail à vie jusqu'au versement d'une pension de retraite ; le « Régime général de la sécurité sociale », fruit de la socialisation partielle de la valeur ajoutée, qui permet aux salariés du secteur privé de bénéficier de la retraite par répartition garantie par les cotisations sociales : le « salaire différé » ou « salaire social ».

Le « Préambule de la constitution de 1946 » quant à lui, stipule :

Art. 6. : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. »

Art. 8 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. »

Art. 13 : « La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État. »

Art. 11. « Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence ».

La constitution et les outils sont en place. Il suffit de les réactiver dans toutes leurs dimensions.

Fidèle à la constitution, l'action syndicale doit défendre et soutenir le projet commun de la Nation. Il s'agit de renforcer et de développer le bien commun, la *res publica* en s'appuyant aussi sur une politique fiscale garante de la redistribution sociale contre son démantèlement au service des intérêts privés égoïstes, du capital. Une vieille histoire qui plonge ses racines dans le mouvement des Lumières et de ses prolongements : les luttes syndicales et révolutionnaires*.

* À noter la victoire du candidat de la coalition de gauche à la Présidence du Chili sur le programme d'établissement de l'État-providence contre l'actuelle organisation ultra-libérale de la société fruit de l'impérialisme des États-Unis relayé par la dictature militaire et l'Opus Dei dans les milieux universitaires catholiques et patronaux.

Bien-être — Liberté — Solidarité !

Éric JANICOT, secrétaire national.



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

CCNOF - IDCC 1516



Calendrier des CPPNI-2022

- 09-03-2022
- 18-05-2022
- 08-07-2022
- 05-10-2022
- 30-11-2022

Accord de méthode

Prolongement indéterminé de l'accord de méthode sur le dialogue social (fin 31-12-2021). Commissions prévues en mode présentiel / distanciel. Mode distanciel privilégié sur les commissions d'une ½ journée.

Projet accord télétravail

Les Acteurs de la compétence et le Synofdes ne sont pas favorables à rendre l'avenant au contrat de travail obligatoire. Ils souhaitent juste insérer un modèle type d'avenant en annexe afin d'inciter les entreprises de moins de 50 salariés à s'en emparer. Aucune organisation syndicale de salariés n'est signataire de ce projet.

Accord formation PRO-A

Nous demandons :

- 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 doit pouvoir bénéficier de la formation nécessaire à cette nouvelle fonction et cet engagement doit être reconnu dans sa qualification et donc dans son salaire.

- que la période de Pro-A doit être reconnue, doit être certifiante et valorisée et le salarié doit conserver sa liberté de quitter l'entreprise à l'issue de la Pro-A. Aucune de ces revendications n'ont été retenues. Le SNPEFP-CCGT n'est pas signataire.

Toilettage de la CCNOF

Une commission restreinte (1 personne par OS) est mise en place pour toiler à droit constant la CCNOF article par article. Réunion en mode distanciel / présentiel.

2 dates de programmer :

- 02 février 2022
- 02 mars 2022

½ journée de préparation (3,5h) par réunion pour le représentant salarié mandaté par l'OS est prévue durant la durée du toilettage de la CCN.

La priorité est donnée aux articles 14 et 6 de la CCNOF.

Les Acteurs de la compétence et Syfnodes souhaitent modifier le champ d'application (Article 1).

Le toilettage devrait permettre l'émergence des thèmes de négociation pour le futur calendrier de négociation.

Le SYCFI et l'UNSA

La branche va leur envoyer les prochaines dates des réunions de la CPPNI. Ils doivent adhérer à la CCN. Aucun des 2 syndicats ne s'est pour l'instant manifesté.

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

Il est évoqué la complexité du système actuel. Tout le monde s'y perd, valeur du point, 31 paliers ... Une étude menée par le SYNOFDES auprès de leurs adhérents et autres OF, 2/3 fait ressortir une augmentation de la masse salariale suite à l'application du nouvel accord sur les classifications. Pour rappel le cabinet Ambroise Bouteille en 2016 avait estimé une augmentation moyenne de 3% à 4% de la masse salariale.

CCNOF - IDCC 1516



Bizarrement, alors que les employeurs ont encore jusqu'au 22 janvier 2022 pour appliquer l'accord du 16 janvier 2017, le système en question est de nouveau remis en cause. Les deux organisations patronales et les 4 autres organisations syndicales de salariés décident d'une étude sur les rémunérations avec un cabinet expert afin de voir les pratiques dans les OF et suite à cela décider de ce qui doit être modifié dans la CCNOF sur les rémunérations.

Nous votons contre l'étude. Nous indiquons que nous sommes favorables dès aujourd'hui à définir le salaire minimum hiérarchique dans la CCNOF et prêts également à réfléchir sur un minima mensuel plutôt qu'annuel. Les études menées ne servent à rien, elles ont de plus un coût important et permettent souvent aux employeurs de gagner du temps dans les négociations ou empêcher toute négociation, voire détricoter la CCNOF...L'étude pourrait être financée par l'OPCO. Affaire à suivre ...

Fiche de saisine commission ad'hoc Classification

Une réunion est prévue pour finaliser le projet de saisine avant le 15 janvier 2022. Nous avons demandé que la saisine puisse être présentée conjointement par l'employeur et le salarié ou le.s représentant.s du personnel. Sur la fréquence : 30 jours suivant la présentation de la saisine.

Sur les documents à joindre :

1. Compte-rendu du désaccord sur l'application de la classification, telle que prévue par l'Accord de classification des emplois du 16 janvier 2017 étendu par arrêté du 15 janvier 2020 (JORF 22 janvier 2020). Ce compte-rendu doit préciser à minima :

- Si l'entretien prévu à l'accord a eu lieu ou pas.
- Pour l'employeur : la fiche emploi ou fiche de poste et les éléments ayant conduit à la cotation des différents critères et bonifications ;
- Pour le salarié : l'écrit remis par l'employeur contenant la pesée des six critères classants et éventuelles bonifications. Les critères et/ou bonifications sur lesquels il existe un désaccord, la marche souhaitée et l'explication de cette demande.

2. Engagement signé des deux parties de se conformer à la décision rendue par la commission ad'hoc.

La saisine sera accessible sur le site du syndicat dès sa finalisation.



Calendrier CPPS 2022

- 29 mars 2022
- 22 juin 2022
- 7 juillet 2022
- 20 octobre 2022
- 6 décembre 2022

Le SNPEFP-CGT est signataire des règlements relatifs aux fonds **Haut degré de solidarité** (Prévoyance et Santé).

Extension Formation (organismes) - IDCC 1516

Temps de travail - Journal officiel du 23 décembre 2021

Accord du 10 novembre 2020 relatif au travail à temps partiel étendu par arrêté du 17 décembre 2021.

Temps de travail - Journal officiel du 23 décembre 2021

Avenant du 12 juin 2020 relatif aux jours mobiles (modifiant l'article 6 « Contrat de travail à durée indéterminée intermittent » l'article 10.3 « Durée du travail des formateurs non cadres » et l'article 10.7 « Aménagement du travail » de la convention) étendu par arrêté du 17 décembre 2021.

En cours de finalisation ...

Suivi accord classification.

Fiche de saisine de la Commission ad'hoc.

Fonctionnement 2022 des commissions paritaires

Avenant Méthode Covid-19 du 25 novembre 2021.

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
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



EPI - IDCC 2691

Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)



Bilan de la NAO 2021 École de Design de Nantes Atlantique

Au terme de cinq réunions les parties ont abouti à la signature d'un accord partiel.

Les principales revendications sont exposées ci-dessous :



La direction de l'École de Design n'étant pas adhérente au FNEP et les grilles salariales de la branche EPI des années 2020 (+1,8%) et 2021 (+0,5%) n'étant toujours pas étendues, les salaires n'avaient pas augmenté depuis 2019.

La délégation syndicale a obtenu que les revalorisations des grilles salariales conventionnelles négociées tous les ans au niveau de la branche, soient appliquées à la date d'entrée en vigueur, ou à défaut de précision quant à cette date, à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel sans attendre l'extension par arrêté ministériel.

La direction a décidé de revaloriser les salaires de 2,3 %, additionnant les pourcentages d'augmentation des grilles 2020 et 2021.

Les salariés revendiquaient que le pourcentage de revalorisation soit plus élevé que celui négocié au niveau de la branche pour les salaires qui sont aux minima conventionnels.

La direction n'a pas accédé à cette revendication.

Les salariés revendiquaient la suppression du délai de carence à partir du 2ème arrêt de travail. La Direction n'a pas accédé à cette revendication.

Thème valorisation de l'expérience professionnelle :

Les salariés revendiquaient la mise en place de modalités pour la reconnaissance de l'expérience professionnelle à l'embauche des salariés :

- qu'un salarié avec 5 ans d'expérience professionnelle dans le même secteur d'activité soit embauché au salaire d'un échelon B ;

- qu'un salarié avec 10 ans d'expérience professionnelle dans le même secteur d'activité soit embauché au salaire d'un échelon C.

La Direction n'a pas accédé à cette revendication. Elle indique, que les salariés des services administratifs ayant connaissance du montant des salaires lorsqu'ils postulent, acceptent les postes en connaissance de cause.

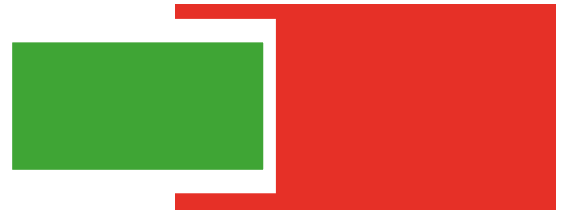
La délégation syndicale souligne que pour les enseignants, il en va autrement car, qu'ils aient une expérience professionnelle ou pas à l'embauche, ils sont recrutés au salaire d'un échelon A qui correspond aux minima de la convention collective. À l'École de Design, le passage de l'échelon A à B se fait à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, conformément à la convention collective et de B à C à partir de 5 ans supplémentaires.

Les salariés revendiquaient la création de deux échelons supplémentaires afin de faire reconnaître l'ancienneté dans l'entreprise au-delà de 10 ans :

- D au bout de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- E au bout de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- augmentation de 5% à chaque changement d'échelon.

La direction n'a pas accédé pas à cette revendication, mais elle a proposé d'introduire une nouvelle règle d'évolution des rémunérations basée sur un critère de revalorisation individuelle.

EPI - IDCC 2691



La délégation syndicale refuse toute négociation à ce sujet, car elle défend des mesures d'évolutions salariales collectives et non individuelles, applicables à tous. Elle regrette que la direction ne mène pas une réflexion sur la mise en place de modalités collectives qui permettrait de reconnaître l'ancienneté des salariés dans l'entreprise.

Thème égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :



Les salariés revendiquaient la négociation d'un accord.

La direction a proposé un projet d'accord qui a été accepté par la délégation syndicale de travail et l'articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale n'aient pas donné lieu à négociation et ne figurent pas à l'accord.

Thème qualité de vie au travail



Les salariés revendiquaient que des mesures soient prises pour améliorer l'expression des salariés par la mise en place de trois groupes de travail sur les thèmes : management et communication interne ; qualité de vie au travail ; conditions de travail.

La direction a accédé partiellement à cette revendication, elle accepte de mettre en place des groupes de travail dès le 1er trimestre 2022 dans le cadre du déménagement de l'École, mais les thèmes seront : la mobilité, la restauration, le partage des bonnes pratiques.

Les salariés revendiquaient la rémunération des jours de congé pour enfant malade telle qu'elle est rédigée dans l'avenant n°53 du 1er juin 2021, non encore étendu :

- 3 jours rémunérés éventuellement fractionnés pour enfant malade de moins de 16 ans.

- le congé est porté à 5 jours pour enfant de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants de moins de 16 ans. Les jours d'absence au-delà de 3 jours sont non rémunérés, ils peuvent donner lieu à une rémunération moyennant récupération.

La direction a accepté d'accéder à cette revendication sans attendre que l'accord de branche soit étendu.





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



Malakoff Humanis Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181 - Siège : 21 rue Laffitte 75009 Paris

MH-13575_2010 - ©Adebestock



l'atteinte aurait eu lieu, etc.). Il conviendra d'avertir de toutes les personnes qui seront sollicitées dans le cadre de l'enquête. Elles doivent être assurées d'un minimum de confidentialité et de discrétion. Ceci ne dispense pas l'employeur de prendre des mesures conservatoires pour protéger le salarié.

Lorsque l'employeur et le représentant du personnel s'estiment suffisamment informés, ils doivent se réunir afin d'analyser les faits recueillis.

En fonction de cette analyse, ils pourront qualifier la situation signalée par le représentant du personnel :

- Soit constater qu'il n'y a pas atteinte aux droits du salarié, dans ce cas l'alerte s'arrête.
- Soit constater qu'il y a une atteinte et rechercher les moyens conjointement pour y mettre fin. Il appartient à l'employeur de les mettre en place.
- Soit constater qu'il y a une atteinte mais qu'il y a un désaccord pour la mise en œuvre des moyens nécessaires. Dans ce cas, il appartient à l'employeur de mettre en place les moyens qu'il a définis pour faire cesser l'atteinte aux droits et aux libertés individuelles ou à la santé physique et mentale des salariés.

En cas de désaccord sur la réalité de l'atteinte aux droits du salarié ou sur les moyens à mettre en place, il est nécessaire d'établir un Procès-Verbal qui pourra servir pour un éventuel contentieux. **Le temps passé par le représentant du personnel avec l'employeur dans l'exercice du droit d'alerte n'est pas déduit de son crédit d'heures. Ce temps doit être traité comme les temps de réunion avec les représentants du personnel.** Pour les autres temps consacrés par le représentant lui-même au suivi du droit d'alerte, ils s'imputent a priori sur le crédit d'heures, **mais peuvent justifier des dépassements au titre des circonstances exceptionnelles.**



Le droit d'alerte des élus au CSE (article L 2312-59 code du travail) : mode d'emploi

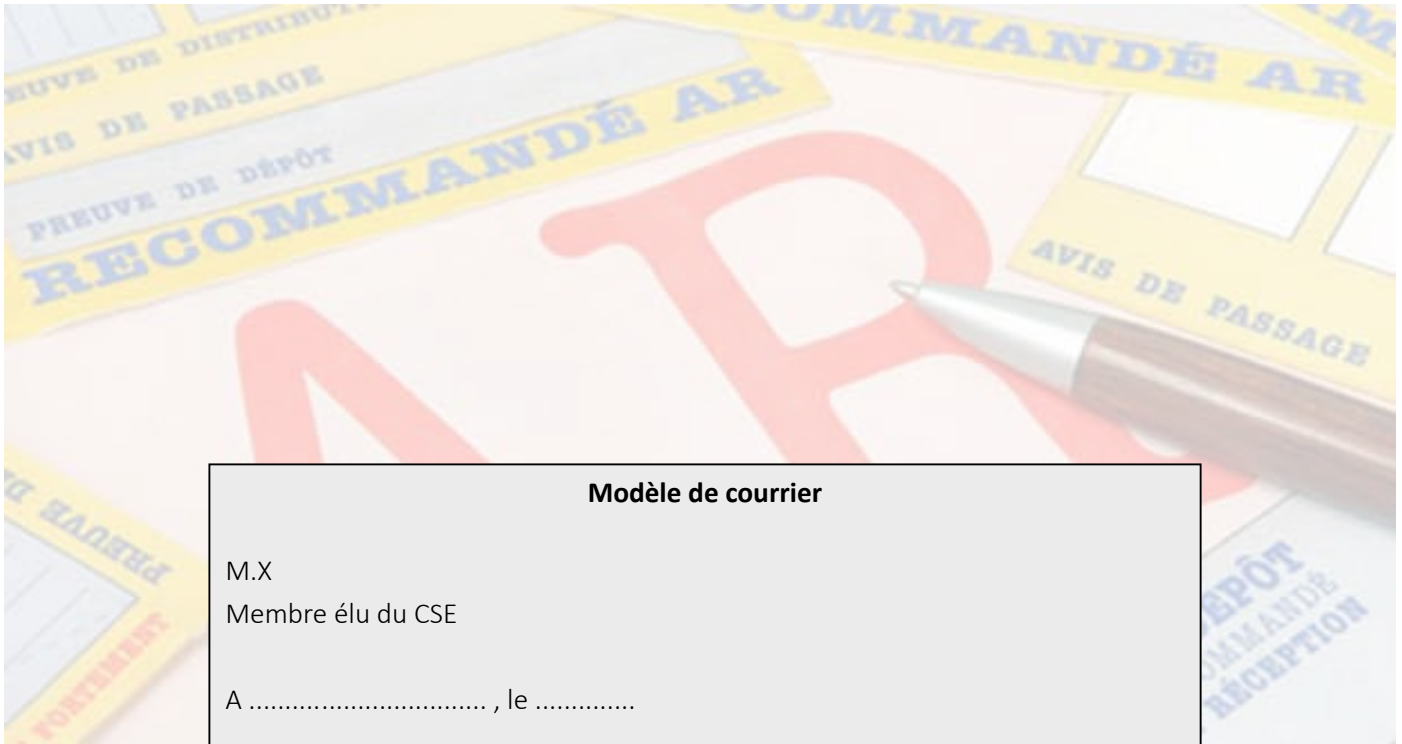
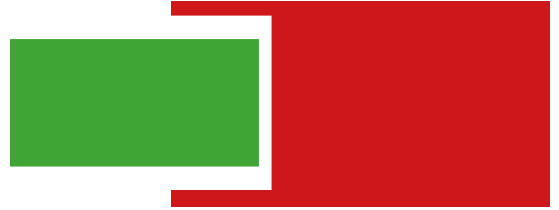
Article L2312-59

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur (...). L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation (...).

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Comment procéder ?

L'élu du CSE formalisera le déclenchement de son droit d'alerte en le faisant savoir, à l'employeur, par écrit (**privilégier le RAR ou le remise en main propre contre signature**). L'employeur actera cette demande également par écrit. L'employeur doit recevoir sans attendre le représentant du personnel à une première rencontre afin de déclencher la procédure et d'établir dans les meilleurs délais **un plan d'enquête**, qui sera formalisé par écrit, avec le représentant du personnel. **Il doit comporter les moyens à mettre en œuvre et les investigations auxquelles il faudra procéder (analyse de documents, entretiens avec les salariés, visites sur les lieux où**



Modèle de courrier

M.X

Membre élu du CSE

A , le

Madame, Monsieur, le DRH, le Directeur

En tant que représentant du personnel, je vous informe que je mets en œuvre le droit d'alerte de l'article L2312-59 du code du travail.

En effet, ...(expliquer la situation justifiant le droit d'alerte). (1)

Je vous demande de procéder sans délais à une enquête commune et de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

Je vous rappelle qu'en cas de carence et inaction de votre part, je me réserve le droit de saisir le Conseil des prud'hommes. (2)

(1) Il convient de mettre en avant en quoi la situation constitue une atteinte à la santé physique ou mentale, aux droits ou aux libertés fondamentales du salarié ou des salariés concernés.

(2) Le salarié, ou le représentant si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, peut saisir directement le conseil des prud'hommes en référé.

Représentativité dans l'enseignement privé non lucratif : quand la détermination paie !

La FERC-CGT, le SNEIP-CGT et le SNPEFP-CGT avaient obtenu devant la cour d'appel de Paris le 4 avril 2019, l'annulation des arrêtés de représentativité dans la branche de l'enseignement privé non lucratif (EPNL), le Conseil d'État (22 novembre 2021) vient de confirmer cette annulation.

Les principaux enseignements de cette décision sont que :

- « Que les votes des enseignants ne peuvent être pris en compte pour la détermination de la représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche professionnelle de l'enseignement privé non lucratif, **laquelle est couverte par une convention collective qui ne régit que les relations entre les employeurs relevant de son champ et leurs salariés de droit privé** ».

- « **À défaut de la mise en place générale d'urnes spécifiquement dédiées au vote des agents de droit public pour les élections professionnelles organisées au sein de la branche de l'enseignement privé non lucratif**, permettant de distraire leurs suffrages de ceux émis par les personnels de droit privé seuls régis par la convention collective nationale de l'enseignement privé non lucratif, les résultats pris en compte par la ministre du travail afin de fixer la liste des organisations syndicales reconnues comme représentatives dans le champ de cette convention ne satisfont pas l'exigence, de fiabilité requise ».

Les arguments du Conseil d'État sont ceux que la CGT avait avancés !

La CGT avait introduit un référé d'être invitée aux réunions de la branche et suspendre les accords négociés en dehors de notre présence. En effet, les travaux de la branche continuaient sans nous ! La Cour d'appel de Paris par un arrêt du 2 décembre 2021 nous donne raison de belle manière :

- Elle infirme toutes les dispositions de l'ordonnance de référé du 16 avril 2021.

- Elle décide que la décision unilatérale des patrons (CEPNL) et des autres organisations syndicales (CFDT, CFTC et SPELC) de se réserver le droit de négocier dans la branche professionnelle de l'enseignement privé malgré l'arrêt d'annulation de la cour administrative d'appel (le Conseil d'État n'était pas encore « tombé ») constitue un trouble illicite.

- Elle suspend l'application de tous les accords ou conventions signés par ces organisations depuis, dans l'attente de l'arrêt du Conseil d'État (qui est désormais connu).

- Elle décide que la CEPNL, dans l'attente de l'arrêt du conseil d'État de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'ancien cycle de détermination (celui de 2013) aux réunions de la commission paritaire.

Le Ministère du travail qui nous boudait depuis 2015, s'est empressé de recevoir la CGT et entendre enfin nos arguments que nous allons réaffirmer en présence de toutes les organisations syndicales lors d'une prochaine multilatérale :

Confirmation de l'obligation de mettre en place des urnes séparées sans toucher aux collègues. Ce qui permet d'isoler pour le calcul de la représentativité les salariés de droit privé cadre et non cadre des enseignants de droit public, non assujettis aux dispositions des branches.

Les arrêtés de représentativité à venir pour le cycle en cours (2020-2024) et pour le cycle prochain (2024-2028) devront être pris en référence à celui de 2013 **MAIS** sans l'indication d'un pourcentage accolé à chaque organisation puisqu'il est impossible de calculer pour l'instant la représentativité.

L'argument de l'impossibilité de signer des accords de branche ne peut pas prospérer : on revient à la règle d'avant 2008 : la validité d'un accord est subordonnée à la signature d'une majorité de syndicats puisqu'on ne peut calculer le poids respectif de chacun.

Pour rappel : la branche de l'EPNL est née de la fusion de plusieurs branches pour satisfaire les patrons de l'enseignement catholique qui ne se sont pas privés de faire pression sur le ministère d'une part pour nous exclure de fait de la branche (ce qui conduit à la situation actuelle) et d'autre part pour se tailler une branche à leur image c'est-à-dire sur une base idéologique (la référence au catholicisme) et non sur une base liée à un secteur d'activité. Il y a désormais au sein de l'EPNL les Instituts et Universités catholiques (enseignement privé supérieur), complètement de droit privé, qui risquaient de tomber dans le champ de l'enseignement privé indépendant (ex hors contrat) à l'occasion de la fusion des branches. Ce que ne voulait pas le secrétariat général à l'enseignement catholique.

JE

Portrait de militant : Éric Janicot

Membre du Bureau national du SNPEFP-CGT, peux-tu présenter ton parcours militant ?

Historien de l'art, je suis élu et mandaté depuis 2016 dans une entité du groupe IONIS, un des 4 grands du secteur. Après une première élection, j'ai découvert d'une part l'opposition systématique d'une direction rétive au fait syndical et à l'application du droit du travail, d'autre part l'efficacité de notre syndicat et sa camaraderie.

La lutte de terrain, le suivi des formations, l'analyse du secteur ([Enseignement privé lucratif et financiarisation](#)) — sans oublier la « start-up nation » ([La « start-up nation » en berne](#)) — et du mouvement social ([Le mouvement social et la révolution néo-libérale : Perspectives syndicales](#)) m'ont amené à prendre progressivement des responsabilités nationales à l'invitation des camarades. Tout d'abord la communication puis la formation, les élections professionnelles et le développement dans les groupes. Secrétaire national, membre du BN et de la CEN, je participe à l'animation des adhérents de la région Île-de-France en liaison avec Emmanuel DOUCET et Giuseppina BONFINI.

J'interviens dans le « Collectif ICT & Numérique » de l'UGICT, et je suis membre du « Collectif formation syndicale » de la FERC. Je représente la fédération et notre syndicat au Conseil National de l'UGICT.

Ainsi va la vie militante, dans et hors l'entreprise, entre engagement national et réponses aux urgences de l'actualité sociale et syndicale.

Aujourd'hui, mon principal défi est de participer à la consolidation de notre syndicat et à sa stratégie tout en préparant la relève !



**Ensemble
On est plus fort**

La formation syndicale en 2021

Le grand retour de la formation en « présentiel ».

Après la nécessaire adaptation de la formation syndicale aux restrictions imposées par la pandémie en 2020, avec ses annulations et remplacements en visioconférence, la rentrée 2021 a permis la reprise des stages au « complexe » de Montreuil. Les nouvelles implantations de notre syndicat au sein des CSE et la formation continue des camarades déjà élus se sont traduites par une augmentation conséquente des stagiaires. Le plus souvent, nous avons dû doubler nos capacités. Il est aussi à noter l'accueil de camarades du SNEIP et de la FERC Sport. Ainsi, toutes les formations programmées ont pu se dérouler :

- « Accueil du nouvel adhérent et sensibilisation au droit du travail » ;
- « Pratique du représentant syndical » ;
- « Maîtriser la convention collective OF : analyse et cas pratiques » ;
- « Institutions Représentatives du Personnel en pratique » ;
- « Négociation collective, nouvelles règles » ;
- « Élection CSE : négociation du PAP ».



La plupart des formations programmées en 2022 sont pleines :

- « Savoir utiliser le Code du travail », co-organisé avec le SNEIP ;
- « L'Entretien préalable à la rupture du contrat de travail » ;
- « Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ».

En revanche, il reste encore quelques places pour les formations prises en charge par l'employeur et/ou le CSE :

- « Formation économique 1 et 2 » (9-10-11 mars et 7-8 avril) ;
- « Formation santé et conditions de travail » (4-5-6- mai).

Sans oublier « Maîtriser la convention collective EPI : analyse et cas pratiques » les 24 et 25 mars. Toutes ces formations sont et seront l'occasion d'échanges féconds entre les formateurs et les stagiaires qui en ressortent toujours plein d'allant et en redemandent !

Les implantations du syndicat en 2021

Le SNPEFP-CGT confirme et poursuit ses implantations dans les CSE.

Les nouvelles implantations se traduisent par une représentativité à 100% excepté dans le cas d'élections partielles. Être seul syndicat représentatif, permet d'avoir le contrôle des accords collectifs et par la même de contrer les tentatives de révision à la baisse des conditions de travail des salariés. C'est aussi l'opportunité du lancement de premières négociations annuelles obligatoires (NAO). Nombre de ces nouvelles implantations, a permis d'imposer le fait syndical dans l'entreprise. Toutes nos félicitations aux camarades qui ont implanté notre syndicat dans les E2C (Marseille, Toulouse, Val-de-Marne et Hub de la réussite), à l'IESH de Paris, à Yel World School, à FIDE, à ECOFIH et à celles et à ceux qui ont confirmé nos implantations au Cefedem Aura, au Carif Oref Occitanie et à Ionis corporate. Notre syndicat est en support des camarades nouvellement élus pour les aider à s'organiser et à répondre aux attentes de la communauté de travail. Ces camarades ont déjà bénéficié des stages spécifiques organisés par notre formation syndicale. Ne boudons pas notre succès avec le renforcement du SNPEFP dans les TPE. Notre syndicat en expansion a contribué au succès de la CGT en tête des organisations syndicales pour ce scrutin national. Les travailleurs, dans le secret des urnes et sans la pression patronale, ont voté pour la centrale syndicale de leur cœur reconnaissant ainsi la CGT comme la véritable organisation de défense des salariés.

• **SJT (Solidarité et Jalons pour le Travail)** **Action commune SNPEFP-CGT et CNTPEP-CGT**

Le Comité National des Travailleurs privés d'emploi et précaires de la CGT et le SNPEFP-CGT ont mené une action commune après que le CNTPEP-CGT ait été contacté par des stagiaires qui déploraient les conditions exécrables dans lesquelles ils devaient suivre leur formation sur un site parisien de SJT. Victoire Bech pour le CNTPEP-CGT a bien voulu répondre à nos questions.

Peux-tu me présenter en quelques mots le CNTPEP ?

Le Comité National des Travailleurs Privés d'Emploi et Précaires est une structure confédérale de la CGT créée en 1979 à destination des chômeurs et des travailleurs précaires non affiliés à une fédération. L'objectif de ces comités est d'organiser les privés d'emploi et les travailleurs précaires dans une perspective de lutte contre le chômage. On entend encore dire que si les chômeurs ne travaillent pas, c'est qu'ils refusent de travailler. Alors que c'est le patronat lui-même qui, pour des impératifs de rentabilité du capital, ne cesse de détruire des emplois en France et de précariser les emplois existants ! C'est pourquoi syndiquer les chômeurs et les aider à s'organiser pour défendre leurs droits à l'indemnisation chômage mais, surtout, à un travail digne et stable est une nécessité.

Lors de permanences dans les unions locales, nous tentons d'aider à résoudre des problématiques individuelles liées à l'inscription à Pôle Emploi ou à la CAF : réclamation de trop perçus d'indemnités, radiations abusives, refus d'ouverture de droit, mauvais calcul des indemnités chômage, etc. Du point de vue des revendications, nous militons pour la création d'un véritable service public de l'emploi et pour une assurance chômage indemnisant 100% des privés d'emploi (aujourd'hui, seul un chômeur sur deux est indemnisé par l'assurance chômage). Les privés d'emploi et les travailleurs précaires sont très largement exclus de la pratique syndicale. Pourtant, ceux-ci représentent la part la plus paupérisée de la classe ouvrière.

Comment as-tu été contactée par les stagiaires de SJT ?

Le comité chômeur de l'union locale CGT Paris 18 a été contacté par les stagiaires au titre professionnel d'agent magasinier de l'organisme de formation SJT lors d'une permanence.

Il s'agissait de deux groupes de formation au titre professionnel d'agent magasinier et d'un groupe de formation en gestion de stock. Ils nous ont raconté les conditions exécrables dans lesquelles se déroulait leur formation : changement constant de formateur sans aucune continuité pédagogique, fusion de groupes ayant des formations différentes, faute de formateurs, semaines entières sans formateur, harcèlement de la part de la responsable du site de Bastille dans lequel ils suivaient leur formation, refus de leur donner l'accès aux salles de pause, refus de leur mettre du chauffage, refus de leur faire passer les permis CACES alors même qu'ils devaient être inclus dans leur formation et qu'ils leur sont absolument nécessaires pour espérer trouver un emploi dans ce domaine. Cette formation était financée par Pôle Emploi.

Comment le CNTPEP a décidé d'agir ?

Nous avons incité les stagiaires à prévenir leurs conseillers Pôle Emploi. Puis nous avons rencontré tous les stagiaires concernés afin d'en savoir un peu plus. Nous avons eu des contacts avec d'anciens formateurs de SJT travaillant sur le site de Bastille. Ceux-ci nous ont confirmé les dires des stagiaires et nous ont alertés sur les mauvaises conditions de travail dans cet organisme ainsi que sur le non-respect de leur convention collective, notamment en termes de temps conventionnel de préparation pédagogique.

Il est apparu alors très clairement que les mauvaises conditions de stage étaient corrélatives des mauvaises conditions de travail des formateurs. Nous avons donc contacté le SNPEFP-CGT afin de l'avertir de cette situation et lui demander de travailler avec nous sur ce dossier, ce qu'il a accepté.

Parallèlement, nous avons rédigé des courriers aux deux financeurs de SJT, Pôle Emploi et la Région, et à la DRIEETS pour leur demander d'intervenir. Nous avons demandé un entretien au directeur délégué de SJT, M. Franck Combat.

Contacté par la Région alors même que SJT était en plein appel d'offres pour lui demander de s'expliquer, M. Combat a accepté de nous recevoir. Avec le SNPEFP-CGT, la DS CGT de SJT et les deux délégués des stagiaires, nous nous sommes présentés à l'entretien et avons exposé nos griefs. Il a justifié l'absence du passage des CACES par le fait que Pôle Emploi, contrairement à la Région, ne les finançait pas.



SECTIONS SYNDICALES

../..

À l'issue de cet entretien, M. Franck Combat s'est engagé à financer les CACES aux frais de SJT à tous les stagiaires s'étant associés à l'action, à enquêter en interne sur le comportement de la responsable du site parisien et à clarifier l'information transmise aux stagiaires concernant les CACES sur son site internet et lors des réunions de présentation. Néanmoins, refusant de laisser les rênes de l'enquête interne au bon vouloir de la direction, la DS SNPEFP-CGT de SJT a décidé de poser un droit d'alerte pour risques psycho-sociaux, avec l'appui de son syndicat.

Quelles conséquences pour la suite ?

Aujourd'hui, le premier groupe de stagiaires, dont la formation se terminait en décembre, a pu passer les CACES. Le second groupe les passera à l'issue de son stage en entreprise, au mois de février. Bien entendu, nous restons très vigilants sur ce point.

Par ailleurs, la responsable des sites parisiens a quitté les sites et a été remplacée momentanément par quelqu'un d'autre. De plus, le deuxième groupe d'agent magasinier a désormais un formateur fixe et compétent qui tente tant bien que mal de rattraper le retard pris dans le déroulé de la formation. Les deux autres groupes ont fini leur formation. Globalement, les stagiaires sont satisfaits de l'action entreprise, sous réserve que les CACES soient réellement passés en février.

• Hub de la réussite

« Fleur au fusil », « choisis ton camp », « panier de crabes » et « cherche la taupe » :

Bilan d'une liste syndicale débutante en 4 formules.

Quand le camarade Janicot nous demandé d'écrire un bilan de nos premiers mois de mandature, les élus débutants que nous sommes se sont demandés ce qu'ils pourraient bien partager. Nous ne sommes qu'une liste fraîchement élue au CSE d'une structure baudruche pompeusement nommée Hub de la Réussite piétinant le code du travail avec une naïveté feinte presque touchante pour peu d'être pourvu d'une bonne dose de second degré. Qu'avons-nous à partager ? Des émotions, des ressentis et quelques modestes constats qu'en tant que militants vous avez sans doute déjà vécus. Pour cela, j'ai retenu quatre formules

que je vous livre en bouquet et dans lesquelles vous vous reconnaîtrez sans doute un peu. Peut-être même que je parviendrai à vous faire sourire.

« La fleur au fusil ». L'expression s'imposait pour décrire comment nous avons abordé notre mandature. Une nouvelle équipe au taquet, décidée à faire bouger les lignes ! Une bande de bolcheviques avec le couteau entre les dents ! Bon. Je ne vais pas vous mentir. La réalité nous a vite rattrapé. Ce qui nous mène au second point ...

« Choisis ton camp, camarade ». C'est un tel lieu commun que j'ai hésité. C'est pourtant tellement ça. Il nous paraissait évident que nous étions dans le camp des travailleurs, béotiens que nous étions ! Constat : ce n'est pas si évident pour tous. Notre liste de 6 personnes ne contient qu'une titulaire, une voix bien solitaire face au reste de notre CSE, constitué en partie de « libres » (rien que le mot fait rire) et d'un syndicat dont je tairai le nom par pudeur. Et eux n'ont pas choisi leur camp, ce qui sert les intérêts du camp patronal, qui se frotte les mains en contemplant un tel **« panier de crabes »**.

« Cherche la taupe ». C'est un jeu que nous avons lancé dès le début. Lorsque nous avons commencé à nous former auprès de la SNPEFP, on nous a prévenu « faites gaffe, il y a toujours une taupe ». Banco ! Débusquée en quelques jours ! Une taupe de compétition qui alerte la direction de tout et ne le fait même pas subtilement. Nous débattons toujours quant à savoir si c'est triste ou drôle ... Voilà en 4 formules ce que nous avons vécu en 3 mois. Vous trouvez le constat un peu amer ?

Pas du tout. Malgré la mauvaise foi ambiante et la bienveillance de façade, les bassesses et les compromissions, la direction commence à nous craindre. À chaque réunion, elle ne surveille et n'écoute réellement qu'une personne, notre titulaire et DS, car elle a compris que nous étions armés. Grâce, entre autres, à une formule toute simple, acquise en formations, devenue réflexe et sans laquelle le bouquet ne serait pas complet, car on ne fait pas de bouquet impair.

« SUR QUEL TEXTE DE LOI VOUS FONDEZ-VOUS POUR AFFIRMER CELA ? »

Tout augmente sauf les salaires Ça suffit !



Après une augmentation du SMIC de 35 € au 1er octobre 2021 amenant celui-ci à 1 554,58 euros brut par mois, pour un temps plein, l'année 2022 a commencé par un renoncement : celui d'un coup de pouce significatif au salaire minimum. La hausse ridicule de 0,9 % au 1er janvier 2022, survenue dans un contexte de flambée des prix, relance le débat autour de la faiblesse des salaires. Le SMIC est au 1er janvier 2022 à 1 603,12 € brut par mois sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Comment vivre avec cette somme (1 269 € net) lorsque le poste principal, celui du logement représente à minima 30 à 40 % du salaire net (sur fond de flambée des prix immobiliers qui bénéficie avant tout aux plus riches) ? Que reste-t-il après le loyer payé à un smicard ou un couple de smicards avec enfants pour vivre dignement ? Selon une étude de la Dares, ce sont 2,04 millions de Français qui étaient payés au Smic le 1er janvier 2021, soit 12% de l'ensemble des salariés du privé. C'est encore trop ! Selon une note de l'Insee parue en octobre 2021 une personne sur cinq est en situation de pauvreté monétaire ou de privation matérielle et sociale. Soit 20% ! Dans quel monde vivons nous !

Certes, tout le monde n'est pas au SMIC mais cela n'empêche pas que pour un grand nombre d'entre nous dans nos secteurs où la précarité ne cesse de grandir, les fins de mois sont de plus en plus difficiles car beaucoup d'entre nous ont un salaire se situant **entre le Smic et le salaire médian**. Les prix des produits de première nécessité s'envolent. L'Insee, annonce que l'inflation touchera particulièrement l'alimentation. Huit français sur dix estiment que leur pouvoir d'achat s'est dégradé au cours des douze derniers mois. Le prix de l'énergie (+ 14,9 %) a plombé le portefeuille des ménages de 30 euros en moyenne par mois, selon l'Insee, en prenant en comparaison le mois d'octobre 2021 avec novembre 2019. L'indemnité inflation de 100 euros pour environ 38 millions de personnes touchant moins de 2 000 euros de revenus nets par mois n'est pas à la hauteur de la situation ! 8,30 euros (100 € /12) par mois restent insuffisants ! Le mépris, décidément est une marque de fabrique du macronisme.

Que faire ? Augmenter le SMIC, les salaires, et revaloriser les pensions de retraite !

Porter le SMIC à 2 000 € pour un salarié sans diplôme et sans expérience comme le réclame la CGT est une nécessité absolue pour pouvoir vivre dignement de son travail mais ce n'est pas suffisant. Il faut aussi une hausse généralisée des salaires afin de participer à la relance économique. Les NAO d'entreprises sont là pour ça, même si elles n'aboutissent pas systématiquement à une hausse des salaires. Par exemple, après l'échec des NAO, les salariés de Leroy Merlin ont entamé un mouvement de grève. Après 14 jours de mobilisation, ils ont obtenu une revalorisation pour les bas salaires de 4 %, soit une augmentation mensuelle de 65 euros. La grève reste parfois l'issue ultime pour se faire entendre et obtenir des avancées salariales, même si la cessation collective, concertée et totale du travail en vue de présenter à l'employeur des revendications professionnelles n'est pas « culturellement » ancrée dans nos secteurs.

En 2021, avec la réévaluation du SMIC de 2,2% au 1er octobre, certaines grilles de classifications se sont retrouvées obsolètes avant même leur mise en œuvre. C'est le cas entre autres pour les OF et d'autres branches. Afin d'éviter ce décrochage, **la CGT propose l'augmentation automatique de l'ensemble des salaires minima de branches dès lors que le SMIC est revalorisé et ainsi éviter que les grilles salariales ne se réduisent comme peau de chagrin.**

Réhausser les revenus plus faibles, augmenter les salaires accroîtrait et relancerait instantanément la consommation et donc la croissance. Mécaniquement, les recettes fiscales et sociales, réduiraient, de fait, les déficits publics.

L'augmentation des salaires, n'est donc pas un frein à la relance, au contraire, c'est UNE solution pour sortir de l'austérité. Les seules mesures efficaces sont l'augmentation des salaires, des pensions de retraite et des minimas sociaux.

C'est certain que pour les patrons ce n'est **JAMAIS** le bon moment malgré des signaux favorables. En mai 1968, par exemple, les syndicats patronaux criaient à la catastrophe alors que le mouvement de grève avait réussi à arracher des hausses de salaires ... Résultat : l'économie française ne s'est pas écroulée. Cette hausse a même stimulé l'économie et l'emploi. **Les plus fortes progressions salariales ont été toujours obtenues grâce aux mobilisations des salariés.**

Pendant que certains continuent de se gaver, les précaires sont encore plus précaires ...

Le 31 décembre 2021, l'indice boursier parisien a enregistré une hausse de 29% sur l'année. Du jamais vu depuis plus de vingt ans ! Si toutes les places boursières mondiales sont euphoriques, c'est l'indice tricolore qui affiche les meilleurs résultats. La confiance retrouvée des actionnaires s'explique avant tout par le déblocage des milliards d'aides publiques. En 2020, au cœur de la pandémie, 100 % des sociétés du CAC 40 avaient bénéficié des aides publiques (tout en supprimant près de 30 000 emplois en France). Depuis, le gouvernement a annoncé la fin du « quoi qu'il en coûte ». Si la plupart des aides mises en place au printemps 2020 (prêts garantis, exonérations de cotisations et charges, chômage partiel), ciblaient le secteur privé dans son ensemble (donc aussi aux petites et moyennes entreprises), les milliards d'euros dégagés depuis pour les plans de relance bénéficient majoritairement, voire exclusivement, aux grandes entreprises, de même que les achats de titres financiers par les banques centrales. Un scandale que la CGT s'est empressée de dénoncer en réclamant une réorientation et un conditionnement des aides publiques à l'intérêt général en donnant la priorité aux dimensions sociales et environnementales.

La peur de l'inflation

La crainte des patrons d'une spirale inflationniste liée à l'augmentation des salaires a surtout jusqu'à maintenant profité aux détenteurs de capitaux au détriment des classes populaires et moyennes. Les gains de productivité dans les entreprises ont d'abord alimenté les profits dont une part de plus en plus importante a été reversée, sous forme de dividendes aux actionnaires, aux dépens des créations d'emplois et des investissements. Les hausses de salaires ne peuvent expliquer la reprise de l'inflation. Pour le patronnat, par contre, pointer le risque d'inflation leur permet de ne pas remettre en cause la captation des richesses par les

actionnaires et de préconiser des solutions d'évitement aux revalorisations salariales.

La puissante bataille idéologique libérale pour freiner les revendications salariales s'accompagne d'une **politique d'individualisation des salaires** et la mise en place de **primes diverses non assujetties ou que partiellement aux cotisations sociales et non prises en compte dans le calcul de la retraite** (prime exceptionnelle pouvoir d'achat, prime d'activité, intéressement, participation, PEE, Perco/Pereco).

Le salaire socialisé

Le salaire indirect ou socialisé, est la part du salaire versée immédiatement aux caisses de retraite, de Sécurité sociale, pour les accidents du travail, les allocations familiales, le chômage ... Ce que l'on définit généralement comme les cotisations sociales. Le montant ainsi prélevé, à l'occasion du travail, est mutualisé et redistribué selon les besoins à ceux qui sont malades, accidentés, retraités. C'est ce qui caractérise le système social français solidaire par rapport aux autres pays. Nous bénéficions de l'un des meilleurs systèmes de santé et de retraite au monde. Pourtant, cet équilibre est mis à mal avec la chasse « aux coûts » des financiers qui dictent leur loi de l'argent.

Ainsi, la politique d'exonérations de cotisations sociales, à l'œuvre depuis plus de trente ans, assèche les caisses des finances publiques. Pire encore, cette politique contribue également à tirer les salaires vers le bas sans effet sur l'emploi et alors que les évolutions technologiques poussent à davantage de qualifications.






Oui

à l'inflation salariale !



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