



- **Augmentation générale des salaires et des pensions,**
- **Smic à 2000 € brut,**
- **32 heures hebdo,**
- **À 60 ans la retraite à taux plein !**
- **Ensemble gagnons une véritable transformation sociale et environnementale de notre société.**

NON au rejet de l'autre.

NON aux politiques libérales au service d'un capitalisme mondial mortifère.



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

TERRITOIRE GRAND-SUD

La prochaine visio pour les adhérents des régions AURA, PACA, OCCITANIE, NOUVELLE-AQUITAINE aura lieu :

le 24 mai de 18h15 à 20h



SITUATION ALARMANTE AU LYCÉE ESPAGNOL



Quatre employés du Ministère de l'Éducation Espagnole à Paris qui travaillent au LYCÉE ESPAGNOL LUIS BUNUEL (lycée privé hors contrat) comme agents des services généraux depuis 15 ans subissent un harcèlement extrêmement violent depuis 3 ans et l'arrivée d'une nouvelle direction.

Cela fait de nombreux mois que les salariés nous alertent tant sur leurs conditions de travail que sur leur sécurité et la terreur psychologique que leur fait vivre une direction qui s'est enfermée dans une surveillance tatillonne, quasi pathologique et qui n'hésite pas à élaborer des stratégies pour inventer des fautes qu'auraient prétendument commises les salariés.

Ils sont de plus considérés comme étant taillables et corvéables à merci à qui on demande des tâches qui n'entrent pas dans leur fonction, qui les mettent en danger ainsi que toute la communauté éducative. La situation est telle qu'elle a conduit une salariée aux urgences. Un autre ayant eu un accident de travail n'a pas pu être remboursé entièrement de ces dépenses de

santé, il a payé de sa poche car l'employeur ne lui a pas fourni d'attestation stipulant l'accident de travail.

Nous pouvons qualifier cette direction de maltraitante avec une gouvernance contradictoire aux injonctions paradoxales, donc intenable. Tous les moyens sont bons pour brimer les salariés y compris un chantage inacceptable sur la prise des congés. Par exemple les congés de Noël leur ont tout d'abord été refusés au motif que les 4 agents sont trop paresseux et qu'ils ne les méritaient pas.

Notre syndicat en lien avec nos homologues espagnols de l'UGT est très attentif à la situation du LYCÉE BUNUEL de Neuilly.

L'inspection du travail a été saisie. Nous avons aussi demandé la mise en place d'institution représentative du personnel (CSE) au sein du lycée.

Le SNPEFP-CGT n'hésitera pas à donner toute la publicité nécessaire à ce dossier si aucune mesure n'est prise pour protéger la santé des salariés.



Article L1152-1

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LA RÉFORME 100 % SANTÉ

POUR LES SALARIÉS

LES FRANÇAIS ET LE RENONCEMENT AUX SOINS :



“ 1/4
des français
concernés * ”



“ 3/4
pour raisons
financières * ”



©James

* Selon le baromètre de l'Observatoire des non recours aux droits et services (Odenore) mené en 2016, 2017 et 2018, dans 71 départements.

EN RÉPONSE :

LA RÉFORME DU « 100 % SANTÉ »



Pour un ACCÈS
aux soins
FACILITÉ



Pour des
équipements
de QUALITÉ



Pour une
LIBIBILITÉ
des garanties
SIMPLIFIÉE

Vous êtes **salariés d'entreprise** et vous disposez d'une **complémentaire santé responsable obligatoire**.

Depuis le **1^{er} janvier 2019**, la **réforme 100 % SANTÉ** est entrée en vigueur.

Celle-ci va progressivement permettre à **tous d'accéder** à des soins jusque-là très coûteux et présentant actuellement **des restes à charge** très élevés dans trois domaines : **AIDES AUDITIVES, LE DENTAIRE et L'OPTIQUE**.

Votre contrat santé va donc être ré-étudié par l'assureur choisi par votre employeur pour vous permettre d'accéder à ce dispositif et être adapté au 1^{er} janvier 2020.

CE QUE LA RÉFORME VA CHANGER :

RESTE À CHARGE AVANT LA RÉFORME

- Aides Auditives : **850 euros***
- Dentaire** : **195 euros**
- Optique : **65 euros***



RESTE À CHARGE EN 2021 (panier 100 % SANTÉ)

- Aides Auditives : **0 euro**
- Dentaire** : **0 euro**
- Optique : **0 euro**

* Source : Ministère de la solidarité et de la santé. Somme moyenne par oreille, et par monture et verre. ** Soins et certaines prothèses dentaire

Au fil des 3 prochaines années, **vous bénéficierez de paniers de soins de mieux en mieux remboursés en aides auditives, dentaire et optique**. Le « 100 % SANTÉ » sera effectif en 2021.



LISIBILITÉ DES GARANTIES :

Dans le cadre de la réforme, les organismes complémentaires se sont engagés à une meilleure lisibilité des barèmes de garanties.

- Harmonisation des libellés de garanties
- Les prestations seront exprimées en euros et plus en BRSS (Base de Remboursement Sécurité Sociale) ou PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)
- Des exemples de remboursement seront fournis ainsi que des simulateurs de remboursements

APICIL Mutuelle : Mutuelle régie par les dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, inscrite au répertoire SIREN sous le numéro 302 927 553 dont le siège social est situé au 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire

APICIL Prévoyance : Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale, dont le siège social est situé 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire

Réf. : 3638 - Mars 2019 - Conception APICIL

Document non contractuel à caractère publicitaire - SP19/FCR0214

**GROUPE
APICIL**

CCNOF - IDCC 1516

LES ACTEURS DE LA COMPÉTENCE (EX-FFP)

Le conseil d'administration a nommé Claire KHECHA au poste de déléguée générale de la fédération en remplacement d'Olivier PONCELET.

L'ACCORD SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA PRO-A EST ÉTENDU

L'accord majoritaire signé le 25 novembre 2021 vient en effet d'être étendu par le ministère du Travail via [un arrêté publié au Journal officiel du 26 avril 2022](#). Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les stipulations de l'accord du 25 novembre 2021 relatif à la promotion par alternance (PRO-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. Cette extension s'accompagne toutefois d'une réserve et de 38 exclusions, dont 35 titres et diplômes initialement prévus pour être éligibles à la ProA par les signataires de l'accord.

Une réserve

L'extension de cet accord par le ministère du Travail, fait toutefois l'objet d'une réserve. Dans leur accord, les signataires soulignent le besoin d'une analyse régulière des facteurs de mutation et d'évolution des compétences, rendant nécessaire l'actualisation des métiers et certifications visés par la Pro-A. Ils chargent la CPNEF de la branche, en lien avec les services de l'OPCO AKTO, d'instruire le sujet annuellement et de revenir vers la CPPNI en cas d'évolutions requises. **C'est cette dernière disposition qui est soumise à la réserve du ministère.** Il rappelle que, pour être étendus, les accords Pro-A doivent respecter des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences (article L.6324-3 du code du travail).

Plusieurs exclusions

Le ministère du Travail formule en outre une série d'exclusions, à commencer par la volonté des partenaires sociaux de la branche des organismes de formation, inscrite dans le préambule de l'accord, de donner un objectif de « maintien en emploi à la ProA ». Le ministère rappelle en effet que cette disposition est contraire aux objectifs assignés à ce dispositif, à savoir « permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle (article L.6324-1 du code du travail) ». De même, le ministère exclut la disposition qui prévoyait que la Pro-A permet [aux] salariés [concernés] d'atteindre un niveau

de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par alternance. Une exclusion justifiée par le fait que ce passage contrevient aux dispositions prévues par l'article D.6324-1-1 du code du travail qui prévoit que les salariés éligibles à la ProA sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

L'alinéa 3 du paragraphe « Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre de la PRO-A » de l'article 2 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail.

Certifications éligibles

Le ministère du Travail exclut 35 certifications de l'extension au motif « qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L.6324-3 du code du travail ». [Liste](#)



NAO SUR LES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUT

Le 15 avril 2022 nous vous avons soumis pour réactions, suggestions, commentaires ou autres revendications salariales notre proposition dans le cadre des négociations annuelles obligatoires de Branche 2022. Avant tout nous tenons à remercier les adhérents qui ont pris le temps de nous faire un retour sur le projet de grille envoyé.

Notre proposition lors de la CPPNI (18 mai) :

- Fixation du palier 1 de la grille au-dessus du SMIC (+ 312,44 € annuel).
- Accentuation des revalorisations sur les 8 premiers paliers (peu de salariés sont concernés. Il y a donc peu d'impact sur la masse salariale).
- Augmentations différenciées par paliers tout en privilégiant les paliers de 10 à 25 afin d'éviter un tassement de la grille et d'avoir un écart linéaire acceptable entre chaque palier.
- % minimum pour les cadres situés sur les paliers allant de 27 à 31 (la CCNOF prévoit que les cadres autonomes sont payés 15% au-dessus du minima conventionnel).



**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

CCN EPI : LES DISPOSITIONS LÉGALES ET CONVENTIONNELLES DE CONGÉS.

Le beau temps arrive et on commence à se projeter sur les vacances d'été : c'est donc l'occasion de faire un point sur plusieurs dispositions légales conventionnelles concernant les congés.

Pose des congés = pouvoir de la direction

— Article 5.4.1

En tant que salarié, vous faites une demande concernant les dates des congés d'été, celle-ci doit être effectuée avant le 15 avril, néanmoins l'acceptation de cette demande relève du pouvoir de la Direction. Toutefois l'entreprise, sauf accord collectif contraire, doit respecter les dispositions conventionnelles (Articles 4.2.1 et 4.4.2) c'est-à-dire 4 semaines de CP en période estivale pour le personnel administratif et d'encadrement pédagogique ainsi que 5 semaines de CP pour le personnel enseignant.

Les congés payés pour les salariés à temps partiel

Un salarié à temps partiel bénéficie du même nombre de jours de CP qu'un salarié à temps plein. Cependant, lors de prise des CP, un salarié à temps partiel doit poser un jour de CP pour la toute la durée du congé, même lors de jours qui ne sont pas habituellement travaillés.

Exemple : Un salarié travaillant 4 jours par semaine, sauf le mercredi, doit quand même poser 5 jours de CP par semaine prise.

Salarié travaillant dans plusieurs catégories

— Article 5.31

Un salarié qui enseigne et a une mission de coordinateur pédagogique devra bénéficier d'un calcul des « jours de CP » au prorata du temps passé sur chacune des catégories.

Congés payés et arrêt maladie

— Article 3.4

La CCN EPI a une disposition particulière : un salarié en arrêt maladie continue à cumuler des jours de CP pendant un maximum de trois mois par an. À la suite d'un arrêt maladie, l'employeur peut demander au salarié de poser les CP cumulés tout en respectant un délai de prévenance d'un mois (Cass.Soc., 08 juillet 2020 n° 18-21.681).

Exemple : Un enseignant avec 36 jours au compteur CP fin mai qui est ensuite malade pendant le mois de juin et juillet aura la possibilité de poser ses congés à son retour.

Congés payés ou semaines sans cours

— Article 4.4.2 alinéa a

La CCN EPI prévoit un minimum de 3 semaines sans cours, ou semaines sans présence obligatoire, pour le personnel enseignant et pour certains salariés du personnel d'encadrement pédagogique tels que les assistant préélémentaires. L'une de ces semaines est accolée à la période estivale. Pendant ces semaines, le personnel reste à la disposition de l'employeur pour les activités induites ou connexes, telles que la correction des copies, le remplissage des cahiers scolaires, la préparation de la rentrée, la réunion de fin d'année.

Jours de CP supplémentaires pour les parents

— Article CT L3141-8

Si au 31 mai, vous n'avez pas pu cumuler le nombre maximum de jours de CP, exemple une embauche en septembre, vous bénéficierez de deux jours supplémentaires par enfant âgés de moins de 15 ans, et ce dans la limite du droit à congés payés.

*Exemple : Un administratif avec 2 enfants âgés de 4 et 7 ans, embauché le 1er septembre 2021 a cumulé 22,5 jours (soit 9 mois * 2,5 jours) au 31 mai 2022. Ce salarié pourra demander 4 jours supplémentaires de CP à son employeur.*

Jours mobiles et congés payés






— Articles 4.2.1 et 4.4.2

Les dispositions conventionnelles concernant les jours mobiles spécifient que les 5 jours ouvrés doivent être consécutifs ou non, posés d'une manière collective pendant les semaines de cours. La détermination des jours de congés mobiles doit être effectuée au moins 15 jours avant la rentrée après consultation des représentants du personnel.

En l'absence d'une communication claire à ce sujet, le personnel bénéficie de 2% de sa rémunération brute en sus. Il est de pratique courante que les employeurs « oublient » ce congé conventionnel ou bien qu'ils le posent lors d'une semaine sans cours, soit pendant les petites vacances ou soit accolé à la période estivale.

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