



Le droit de partir en vacances ...

5,2 % d'inflation, du jamais vu depuis septembre 1985 !

Cette forte inflation pèse depuis plusieurs mois sur les ménages, contraignant une grande partie de la population à se serrer la ceinture dans leur quotidien.

L'augmentation des prix de l'essence, l'explosion des prix de l'alimentation ainsi que l'augmentation des prix de l'énergie deviennent impossibles à vivre au quotidien pour des millions de citoyens.

Bien que cette situation soit présentée comme soi-disant inéluctable par le patronat et le gouvernement, les salariés se mobilisent massivement dans les entreprises afin d'obtenir des augmentations de salaires.

Il est inacceptable qu'un travailleur ne puisse subvenir à ses besoins élémentaires.

La majorité des salariés sont contraints de faire des choix, en raison de l'absence de moyens financiers, ce qui les conduit trop souvent à sacrifier leurs vacances. De plus, beaucoup ignorent et très peu utilisent un conquis social sur le droit aux vacances, à savoir le « **bon de transport annuel SNCF** » de l'employeur.

Le droit au repos, et d'une manière plus large le droit aux vacances, constitue pourtant un droit fondamental.

Cela découle d'une part des Conventions 101 et 132 sur les congés payés de l'Organisation internationale du travail, et d'autre part de la loi de 1998 dite contre les exclusions, qui les consacre ainsi dans son article 140 :

« L'égal accès de tous, tout au long de la vie, à la culture, à la pratique sportive, aux vacances et aux loisirs constitue un objectif national. Il permet de garantir l'exercice effectif de la citoyenneté. »

Le droit aux vacances, c'est avoir la possibilité de partir comme tout le monde au moins une fois par an en vacances, en famille ou pour les enfants en colonie de vacances. Ce droit a été reconnu, en 1998, comme droit fondamental dans la loi de lutte contre les exclusions.

Ne pouvoir y accéder, c'est creuser des inégalités.

Un Français sur deux ne part pas en vacances, ce qui est aussi le cas pour un enfant sur trois. Au total, plus de 22 millions de personnes ne peuvent toujours pas exercer ce droit, sachant que pour 65 % des Français concernés la privation de vacances est liée à des contraintes financières.

Pour la CGT, le droit aux vacances pour tous est un droit intergénérationnel répondant à l'ensemble des besoins des salariés et de leurs familles. Notre conception d'un tourisme social s'adresse à tous, à l'ouvrier, à l'employé, aux techniciens, aux ingénieurs, aux cadres.

La notion de projet de vacances intègre tous les ingrédients de l'éducation populaire : le sport, la culture, les spectacles vivants professionnels, musique, théâtres, danses, le livre et la lecture, mais aussi la découverte des régions et des populations dans le respect le plus total avec la découverte de leur travail, de la gastronomie, des loisirs sont des éléments indispensables à la réalisation du droit aux vacances.

Cet été personne ne doit être laissé sur le bord de la route des vacances.

Ensemble, exigeons des augmentations de salaires et des pensions nous permettant de partir en vacances

Ensemble, exigeons des moyens pour nos CSE afin d'aider au départ en vacances : **il est indispensable que la subvention des activités sociales des CSE soit égale à 3 % de la masse salariale brute !**

Ensemble, faisons respecter notre droit aux vacances !



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

EPITECH : RÉACTION EXPRESS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL



Non au licenciement collectif dissimulé !

Suite à notre alerte, l'inspection du travail rappelle à l'employeur que dans le cadre de la procédure dit des « petits » licenciements collectifs (moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours), le Comité social et économique (CSE) doit être consulté sur le projet afin de pouvoir rendre un avis dans un délai d'un mois ([C. trav., art., L. 1233-8](#)). À cette fin, l'employeur est tenu d'adresser aux élus, avec la convocation à la réunion, tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif, et doit notamment indiquer :

1. la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
2. le nombre de licenciements envisagé ;
3. les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
4. le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
5. le calendrier prévisionnel des licenciements ;
6. les mesures de nature économique envisagées ;
7. le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ([C. trav., art. L. 1233-10](#)).

L'inspection du travail remarque en outre que le projet de licenciement ne semble pas s'arrêter aux salariés du Laboratoire de Méthode Numérique pour les Sciences de l'Humain et de la Société (MNSHS dont les effectifs ne dépassent pas les 10 salariés) car plusieurs demandes de ruptures conventionnelles, concernant 5 salariés de fin mai à début juillet, ont été adressées au service

instructeur de la DRIEETS du Val-de-Marne en amont de l'engagement de la procédure de licenciement !

À toutes fins utiles, l'inspection du travail rappelle que la conclusion de ruptures conventionnelles individuelles ne doit pas être utilisée pour contourner les règles du licenciement économique collectif. Lorsqu'une rupture conventionnelle a une cause économique et qu'elle est conclue dans un contexte de réduction des effectifs, dont elle constitue l'une des modalités, elle doit être prise en compte pour déterminer les obligations de l'employeur, à savoir la consultation du CSE et l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) conformément à l'article [L. 1233-61 du Code du travail](#) (Cass. Soc., 9 mars 2011).

La procédure de consultation du CSE doit également être reprise lorsque le nombre de salariés licenciés augmente par rapport à ce qui était initialement annoncé (Cass. soc., 4 juillet. 2000), étant précisé qu'il convient de raisonner en termes non pas de licenciements économiques stricto sensu mais de réduction d'effectifs (Cass., soc. 2 mars 1999).

L'inspection du travail conclu en ordonnant à l'employeur de :

- se conformer sans délai à la législation précitée, en transmettant au CSE les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif et le cas échéant, en engageant la procédure dit des « grands » licenciement collectifs (information et consultation du CSE, établissement d'un PSE).

Et auprès d'elle :

- de le justifier,
- d'apporter des précisions sur la motivation des ruptures conventionnelles précitées dans les plus brefs délais,
- de transmettre la liste de tous les licenciements intervenus depuis le mois de janvier 2022 au sein d'EPITECH, en précisant les noms et prénoms du salarié et le motif du licenciement.

Il est aussi rappelé que le non-respect des dispositions précisées par l'employeur est susceptible de caractériser le délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE, infraction passible d'une amende de 7 500 € en application de l'article [L. 2317-1 du Code du travail](#).

Les élus et adhérents SNPEFP-CGT en liaison avec leur collègues mobilisés d'EPITECH restent en alerte.

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



CCNOF - IDCC 1516

CPNEF

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation – CPNEF – de la branche des organismes de formation a décidé d'engager une étude afin de renouveler le Certificat de Qualification Professionnelle – CQP – « Assistant·e de formation ».

Le cabinet CO&SENS a été missionné pour mener cette enquête pour la branche.

AUGMENTATION DU SMIC AU 1ER AOÛT 2022

Le Code du travail prévoit une revalorisation automatique du Smic en cours d'année lorsque l'indice des prix à la consommation connaît une augmentation de plus de 2 % par rapport à l'indice pris en compte lors de l'établissement du dernier montant du Smic. Il est alors augmenté automatiquement dans les mêmes proportions. Publié le 13 juillet 2022 par l'Insee, l'indice des prix à la consommation (hors tabac) pour les 20 % des ménages ayant les revenus les plus modestes (premier quintile) a augmenté de 2,01 % en juin 2022 par rapport à mars 2022, mois de référence pour l'établissement du montant du Smic. Par ailleurs, l'Insee confirme une hausse de l'inflation de 0,7 % sur un mois et de **5,8 % sur un an, au mois de juin**.

Une nouvelle augmentation du SMIC a lieu à compter du 1er août 2022.

Elle est de **2,01 %**, portant à **11,07 € bruts** le montant du SMIC horaire, soit **1 678,95 € mensuels** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires et 20 147,40 € annuels sur cette même base. Le Smic mensuel net passe donc de **1 302,64 € à 1 329,05 €**.

Cette revalorisation du SMIC a un impact sur la grille de salaires de la branche :

• **Pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs** représentative dans la branche des organismes de formation (Synofdes, Acteurs de la compétence, Sycfi) qui appliquent la grille 2022 (non étendue) : les **4 premiers paliers** sont rattrapés par le SMIC ;

| Palier | Fourchette de coefficient | Minima conventionnel 2022 avec SMIC au 01/08/2022 |
|--------|---------------------------|---|
| 1 | De 100 à 109 | 20 147,40 € |
| 2 | De 110 à 119 | 20 147,40 € |
| 3 | De 120 à 132 | 20 147,40 € |
| 4 | De 133 à 144 | 20 147,40 € |

Sources :

- Avenant du 18 mai 2022 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2022 (non encore étendu) ;
- Arrêté du 29 juillet 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance.

• **Pour les entreprises non adhérentes** qui appliquent encore la **grille 2021**, les **7 premiers paliers de la grille** sont à nouveau réévalués.

| Palier | Fourchette de coefficient | Minima conventionnel 2022 avec SMIC au 01/08/2022 |
|--------|---------------------------|---|
| 1 | De 100 à 109 | 20 147,40 € |
| 2 | De 110 à 119 | 20 147,40 € |
| 3 | De 120 à 132 | 20 147,40 € |
| 4 | De 133 à 144 | 20 147,40 € |
| 5 | De 145 à 157 | 20 147,40 € |
| 6 | De 158 à 170 | 20 147,40 € |
| 7 | De 171 à 185 | 20 147,40 € |

Sources :

- Avenant du 9 juin 2021 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2021 (étendu) ;
- Arrêté du 29 juillet 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance.



CPPS

La commission paritaire prévoyance et santé a mis en place de nouvelles prestations dans son régime santé et prévoyance. Ces prestations sont intégralement financées par les fonds de solidarité de la Branche.

Pour en savoir plus cliquez [ici](#)



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

CALCUL DE L'ANCIENNETÉ POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT : AVENANT 55 EN VIGUEUR ÉTENDU

L'avenant 55 signé en septembre 2021, qui annule et remplace l'avenant 54, a été étendu dans le JO du 1^{er} juillet 2022. L'extension oblige les employeurs de la Branche EPI à appliquer le texte. Cet avenant contient une disposition conventionnelle d'une importance majeure pour le personnel enseignant à temps partiel avec des CDDU successifs, et abusifs ! En effet, le texte de l'avenant rappelle les règles du calcul de l'ancienneté, notamment, pour le passage de l'échelon A à B après 5 ans, en mettant en avant la spécificité que ce passage peut se faire au bout de 3 ans pour un salarié titulaire du CCP et/ou CQP (voir information plus loin).

Néanmoins, c'est l'avant-dernier paragraphe de l'article 2 de l'avenant N°55 du 17 septembre 2021 (extrait en début colonne 2 en italique gras) qui devrait attirer votre attention !

Nous savons que le personnel enseignant est souvent victime des CDDU. Ces contrats précaires, sans indemnité de précarité, sont prévus par la CCN avec des motifs très spécifiques (CCN EPI Article 3.3.2.4). L'un des problèmes majeurs de ces contrats est l'absence de prise en compte par les employeurs de l'ancienneté des contrats précédents. L'enseignant n'atteint jamais les douze mois d'ancienneté nécessaires pour le maintien de salaire en cas d'arrêt maladie (CCN EPI Article 5.2.4).

Désormais, avec l'avenant 55, l'employeur se voit dans l'obligation d'additionner toutes les durées de tous les contrats de travail quel que soit le volume horaire !

Exemple : *Un enseignant qui a eu un CDDU du 1^{er} octobre 2021 au 31 juillet 2022 et qui se voit proposer un nouveau CDDU pour la rentrée à partir du 1^{er} septembre 2022 aura déjà acquis 10 mois d'ancienneté.*

Pour rappel, le calcul de l'ancienneté est aussi pris en compte pour : la période du maintien de salaire en cas d'arrêt prolongé, les indemnités légales liées à la rupture du contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle) ainsi que la portabilité de la mutuelle et la prévoyance. Nous vous invitons à communiquer cette information auprès des salariés par tout moyen (panneaux, réclamations des salariés et bouche-à-oreille)

Article 7.1.2 (nouvelle rédaction)

« Uniquement pour le passage de l'échelon A à l'échelon B, l'ancienneté requise dans l'échelon A est de 3 ans lorsque l'enseignant est titulaire du certificat de compétence pédagogique (CCP) délivré par l'association de gestion des certificats de compétence pédagogique (AGCCP).

L'ancienneté acquise au sein d'une même entreprise est calculée en prenant en compte l'ensemble de la durée des contrats de travail en qualité d'enseignant, quelle que soit leur nature, qu'ils soient consécutifs ou non et quelle que soit la quotité travaillée.

La reprise de l'échelon B d'un enseignant acquis auprès d'un ou plusieurs employeur(s) est conditionnée à la production du titre à l'embauche. »

CQP PÉDAGOGIE

Ce certificat de qualification professionnelle est ouvert aux personnels enseignants qui souhaiterait valoriser leurs compétences professionnelles.

La CPNEFP retravaille le contenu du CQP Pédagogie dans le but d'obtenir son enregistrement au RNCP (Registre Nationale des Certifications Professionnelles). L'inscription pour la session expérimentale de Paris de novembre 2022 à février 2023 est toujours possible.

Pour plus d'information y compris la prises en charge de la formation ainsi que les frais annexes, veuillez consulter le site d'AKTO !






<https://www.akto.fr/breve/nouveau-cursus-professionnalisant-pour-les-enseignants-des-ecoles-de-l'enseignement-prive-independant/>

ENQUÊTE Niveau 10

- Depuis la signature de l'Avis 82 (saisine du SNPEFP-CGT) en octobre 2019, la FNEP refuse d'augmenter le Niveau 10 lors de la Négociation Annuelle Obligatoire sous prétexte que ce niveau n'est plus d'actualité !
- Par conséquent, la délégation syndicale SNPEFP-CGT a refusé de signer l'avenant 57 en juin dernier portant sur la NAO 2022 !
- Nous savons pertinemment que ce niveau existe dans les contrats de travail pour l'enseignement supérieur hors recherche !
- Aidez-nous à montrer à l'organisme patronale que le personnel enseignant qui dispensent les cours en Bac + 5 ont droit aussi à des augmentations !
- Si ce niveau est indiqué dans un contrat de travail de votre entreprise, merci d'envoyer un mail au collectif.epi@epf-cgt.org avec le nom de celle-ci.
- Vous n'avez pas besoin de fournir le contrat de travail et votre nom restera confidentiel.

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

MIH-12552_1011