



**qu'est-ce  
que tu ne  
comprends pas  
dans**

**non**

# Sommaire

**2 / ÉDITORIAL**  
Emmanuel DOUCET

**4 / CCNOF**

**7 / EPI**

**10 / JURIDIQUE**

**12/ JURISPRUDENCE**

**13 / PORTRAIT**

**14 / VIE SYNDICALE**

**15 / RÉGIONS**

**16 / SECTIONS SYNDICALES**

**17 / LE DOSSIER**  
Retraite complémentaire



## L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, ON EN PARLE ?

En cette rentrée 2022 la situation des femmes est alarmante. Le 16 septembre en Iran, Mahsa Amini, une jeune femme de 22 ans, est morte suite à son arrestation par la police des mœurs pour « port inapproprié de vêtements ». Son décès a provoqué une vague de manifestations dans tout le pays qui continue encore aujourd'hui. Comme il fallait s'y attendre, la répression du régime est violente, au moins 92 personnes tuées. Au péril de leur vie les manifestantes et les manifestants font preuve d'un grand courage.

La colère des Iraniennes a trouvé un écho en Afghanistan où les talibans ont considérablement durci les règles pour les femmes depuis leur retour au pouvoir en août 2021. Des manifestations de femmes ont été organisées dans le pays, malgré leur interdiction, que ce soit contre la perte de leur emploi, la fermeture des écoles secondaires pour filles ou pour réclamer le droit de travailler.

Aux États-Unis, la cour suprême a décidé en mai de remettre en cause le droit à l'avortement (loi de 1973) contre l'avis d'une très grande majorité d'Américains.

En France, la majorité sénatoriale (LR) a rejeté le 20 octobre 2022, l'inscription du droit à l'avortement proposé par la gauche réunie au motif que cette démarche importe un débat lié à l'organisation constitutionnelle propre aux États-Unis d'Amérique, très différente de celle de la France. La démarche purement proclamatoire et symbolique, voulue par les auteurs du texte, ne s'inscrit pas dans l'esprit du texte de la Constitution de 1958 et ne permet

pas d'apporter une réponse aux difficultés qui peuvent se rencontrer en pratique pour l'accès à l'IVG.

Dans un rapport paru en septembre, l'ONU explique que les femmes sont les premières victimes des crises mondiales. Elles sont les premières touchées, en Ukraine comme dans de nombreux autres pays, par les conséquences du conflit sur les secteurs alimentaire, énergétique et financier, qui aggravent les inégalités existantes entre les genres. En France la situation n'est pas comparable avec celle de l'Iran ou de pays en guerre. Il n'en demeure pas moins que l'égalité femmes - hommes a encore un long chemin à parcourir.

Commençons par les salaires, les femmes gagnent en moyenne 22% (chiffre INSEE) de moins que les hommes. C'est comme si, chaque jour, elles arrêtaient d'être payées à 15h40, pourtant la loi de 1972 pose le principe de l'égalité de rémunération « pour un même travail ». De nombreuses femmes occupent des emplois dévalorisés, moins rémunérés et à temps partiel. C'est pourquoi nous exigeons la revalorisation des métiers à prédominance féminine, la fin des temps partiels subis, la transparence...

Une fois la journée de boulot terminée souvent une deuxième journée commence, les femmes assurent toujours les trois quarts du travail domestique. Courses, ménage, organisation familiale... ce sont des heures de travail gratuit et invisible.

Nous disons aussi « Stop aux violences sexistes et sexuelles au travail », les entreprises doivent former leurs salariés à la reconnaissance de ces violences, qui freinent trop souvent les femmes dans le plein exercice de leur emploi. L'organisation du travail ne doit plus être fondée sur une division sexuée.

Nous dénonçons tous les discours sexistes, homophobes et racistes sur les salaires et les carrières et nous réclamons la sanction des entreprises qui discriminent.

Emmanuel DOUCET



## 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)

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 GROUPE  
**APICIL**  
*UNIQUES, ENSEMBLE*



## Clause de rendez-vous NAO 2022

L'avenant du 18 mai 2022 sur les salaires minima conventionnels annuels bruts 2022 a été étendu par arrêté le 25 août. Pour rappel trois organisations syndicales ne l'ont pas signé (CFDT, UNSA, CGT). Une clause de rendez-vous est prévue à l'article 4.

*« Les partenaires sociaux s'engagent, à l'occasion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 5 octobre 2022, à réexaminer les minima fixés au présent avenant si la situation économique le justifie. Ils s'accordent par ailleurs pour ouvrir à cette même date les négociations sur les minima de l'année 2023 ».*

Entre temps l'inflation est passée par là ... l'augmentation du SMIC au 1er août 2022 de 2,01% a rattrapé les 4 premiers paliers de la grille qui se trouvent désormais en dessous du SMIC.

- Dès le 1<sup>er</sup> septembre nous avons demandé en intersyndicale une revalorisation urgente des salaires minima dans un contexte d'urgence sociale. Soit une augmentation mensuelle de 2,01% rétroactive depuis le 1<sup>er</sup> août et applicable de suite sur l'ensemble des paliers de la grille 2022 (base « avenant mai 2022 »).

## Réponse des organisations patronales

*« Les organisations professionnelles du secteur de la formation professionnelle ont pris acte de la demande intersyndicale de revaloriser les salaires annuels de la branche. Conformément aux engagements pris à l'occasion de l'accord salarial du 18 mai 2022 et étendu, ce point est inscrit à l'ordre du jour de la réunion paritaire du 5 octobre prochain. »*

- Suite à cette réponse nous leur demandons de nous adresser avant le 30 septembre leur proposition afin de l'étudier

## CPPNI du 5 octobre

Aucune proposition n'a été faite par le collège employeur.

Dès l'ouverture de la CPPNI, le SYNOFDES a annoncé n'avoir aucun mandat de négociation sur ce point de l'ordre du jour, au mépris de leurs engagements précédents et en reniant leur propre signature.

Une position patronale des Acteurs de la compétence, à laquelle le Sycfi s'est associé, a été formulée suite à deux interruptions de séance.

- 2,1% pour les paliers allant de 1 à 8
- 0,5% pour les paliers allant de 9 à 24
- 100€ Pour la paliers allant 24 à 31

## Sur la proposition des Acteurs de la compétence

- **2,1 % pour les paliers allant de 1 à 8** permet de ramener les paliers 1 à 4 au-dessus du SMIC. L'effet pervers est de retasser la grille de classification avec pour résultats des écarts de plus en plus infimes entre chaque paliers. D'autre part ça reste largement insuffisant, le nombre de salariés de la branche sur ces paliers ne sont pas nombreux La masse salariale est peu impactée.

- **0,5 %, pour les paliers allant de 9 à 24**, là, c'est du grand foutage de gueule ! C'est mépriser les forces productives ! Qu'ils ne s'étonnent pas alors que le métier de formateur soit devenu un métier en tension. En tenant compte du % de l'augmentation prévue lors du dernier avenant et cette proposition on arrive à peine à 3,5% d'augmentation. Avec une inflation de 5,6% fin septembre depuis début 2002 il manque 2%. De plus pour nous c'est juste du ré-équilibre et non de la négociation sur les salaires minima.

- **100 € Bruts annuels pour les paliers allant de 25 à 31**

Pourquoi choisir un forfait et non un % ?  
sans commentaire...

Constatant que **4 paliers sont inférieurs au niveau du Smic** et que **l'évolution de l'inflation n'est pas prise en compte même partiellement dans la grille des minima conventionnels annuels**, l'intersyndicale déplore :

- **La procédure déloyale de négociation collective engagée par le SYNOFDES par son absence de mandat et donc de proposition.**

- La non régularisation des montants correspondant aux fourchettes de coefficients des salaires minima conventionnels.

**En signe de contestation, l'intersyndicale quitte la table des négociations en fin de matinée.**

Les organisations professionnelles d'employeurs décident quant à elles de quitter la table des négociations concernant l'entièreté des sujets mis à l'ordre du jour dès 14h. Une CCPNI est prévue le 25 octobre pour traiter les points n'ayant pas pu être abordés l'après-midi. Les salaires minima conventionnels annuels bruts 2022 et NAO 2023 seront abordés lors de la CPPNI du 30 novembre. L'intersyndicale a informé par courrier la Direction Générale du Travail et demande une intervention de ses services pour une proposition de médiation. Nous avons fait savoir aux autres organisations syndicales de salariés que nous sommes prêts à demander de passer en commission mixte paritaire mais pour cela il faut-être deux ...

## Article L2261-20

Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

« À la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa propre initiative, l'autorité administrative peut provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire.

Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la commission mixte paritaire. »

**Pourquoi  
un syndicat ?**

**Pour défendre  
des intérêts  
professionnels  
communs !**

**Rejoins la **cgt** !**

**SNPEFP-CGT**

**indexation des salaires  
sur **l'inflation****



# 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<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



# EPI - IDCC 2691



<b>Commission paritaire permanente nationale de négociation d'interprétation et de conciliation</b>		
<b>23/09/2022</b>	<b>B2V</b>	<b>9H30- 17H</b>
<b>14/11/2022</b>	<b>B2V</b>	<b>9H30- 17H</b>
<b>16/12/2022</b>	<b>B2V</b>	<b>9H30- 17H</b>
<b>09/02/2023</b>	<b>B2V</b>	<b>9H30- 17H</b>
<b>27/03/2023</b>	<b>B2V</b>	<b>9H30- 17H</b>

<b>21/09/2022</b>	<b>CPNEFP COFIL</b>	<b>VISIO- 9H - 12H</b>
<b>26/09/2022</b>	<b>CPNEFP + SPP</b>	<b>AKTO - 9H30 - 17H30</b>
<b>19/10/2022</b>	<b>CPNEFP</b>	<b>VISIO - 9H30 - 12H30</b>
<b>18/11/2022</b>	<b>CPNEFP + SPP</b>	<b>AKTO - 9H30 - 17H30</b>
<b>29/11/2022</b>	<b>CPNEFP COFIL</b>	<b>VSIO - 9H - 12H</b>
<b>20/12/2022</b>	<b>CPNEFP JURY</b>	<b>MATIN OU APRÈS-MIDI</b>
<b>13/01/2023</b>	<b>CPNEFP + SPP</b>	<b>AKTO - 9H30- 17H30</b>
<b>19/01/2023</b>	<b>CPNEFP COFIL</b>	<b>VSIO - 9H - 12H</b>
<b>20/03/2023</b>	<b>CPNEFP + SPP</b>	<b>AKTO - 9H30 - 17H30</b>
<b>09/06/2023</b>	<b>CPNEFP + SPP</b>	<b>AKTO - 9H30 - 17H30</b>



# EPI - IDCC 2691

## POINT GROUPE IONIS

Le travail de long terme porte ses fruits avec les réactions positives des inspections du travail et la prise de conscience de salariés plus nombreux dans des entités où nous sommes encore peu ou pas implantés du fait jusqu'alors de la crainte des enseignants (Epitech, Epita et Ipsa de l'UES Fineduc) :

1- contre le licenciement collectif dissimulé à Epitech où l'inspectrice rappelle les règles et demande à l'employeur de :

- se conformer sans délai à la législation précitée (Licenciement collectif de moins de 10 salariés), en transmettant au CSE les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif et le cas échéant, en engageant la procédure dite des « grands » licenciements collectifs (information et consultation du CSE, établissement d'un PSE).

Et auprès d'elle :

- d'en 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.

Voir <https://efp-cgt.reference-syndicale.fr/2022/07/epitech-reaction-express-de-linspection-du-travail/>

2- l'organisation de plusieurs noyaux de salariés en coordination avec Debra à : Epitech, Epita et Ipsa en vue des élections au CSE en décembre 2023 qui devraient nous permettre d'assurer et de consolider notre implantation dans l'UES Fineduc. Les problèmes soulevés concernent les contrats de travail, les heures induites et l'application de la Participation.

3 - contre l'abus de CDD à e-artsup : suite à l'alerte sociale déclenchée le 16 avril 2021, l'inspection du travail a adressé un rapport sur la situation d'emploi des enseignants recrutés au sein des différentes écoles d'E-ART SUP INSTITUT au directeur, l'invitant à établir un plan de résorption de la précarité. Conformément à l'article L. 312-71 du Code du travail, il lui appartiendra de communiquer le rapport de l'inspection du travail accompagné de sa réponse motivée.

4- avec la reconnaissance de la rémunération des heures de délégation majorées à 25% et un début de règlement, un local CSE digne de ce nom et un point d'eau potable (hygiénique et fraîche). La direction sentant pointer les

procédures tente de se protéger. Nous allons relancer début octobre les procédures avec notre avocat (fiches de paie, majoration 25 % sur le taux total et non celui des heures induites, application des décisions de l'employeur sur les ASC et la participation prises en NAO et réunion CSE). La résolution des irrégularités rencontrées sur les fiches de paie et le tarif adéquat sur les heures de délégation à e-artsup seront applicables à toutes les entités du groupe Ionis où nous rencontrons les mêmes problèmes.

5- avec la procédure au conseil de prud'hommes de notre camarade de Bordeaux soutenue par notre syndicat en partie intervenante en vertu des articles L2312-3 « défense de l'intérêt de la profession » et L2262-10 « défense des droits collectifs ». Communication auprès des salariés via les élus du CSE sur l'enquête harcèlement.

Nous attendons le rapport final de l'inspectrice du travail voire sa requête auprès du procureur.

## BRANCHE EPI

Puisque la FNEP (Fédération Nationale de l'Enseignement Privé) a insisté pour que l'application de l'avenant 56 du 15 décembre 2021 ne se fasse qu'à l'extension et non à sa signature, la grille de rémunération annuelle se retrouve depuis les dernières augmentations du SMIC (janvier, mai, août 2022) avec deux niveaux (E1A et E2A) en dessous du salaire minimum de croissance. Pour information cet avenant a été étendu le 23 septembre 2022 avec une application au 1<sup>er</sup> octobre 2022.

Voir [ici](#)

À cette observation la réponse de la FNEP, est d'indiquer que les employeurs ne peuvent pas payer les salariés en dessous du SMIC. Le résultat : les salaires minima sont tirés vers le bas.

Pour la CGT, remonter les niveaux E1A et E2A au niveau du SMIC n'est pas une augmentation, il s'agit simplement de se conformer aux textes légaux ! Les employeurs ont l'obligation de combler l'écart ! Dans le cas contraire ils risquent d'être condamnés à une amende d'un montant de 1.500€ s'ils versent à un salarié une rémunération inférieure au SMIC. Une seule revendication : indexation a minima des salaires sur l'inflation.

Il est également rappelé que pour vérifier qu'un salarié est bien rémunéré au niveau du SMIC, les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi en sont exclues tout comme les heures complémentaires. Même chose pour l'appréciation du respect des seuils des salaires minima conventionnels.



## 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)**



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

## REQUALIFICATION DES PRESTATIONS DE TRAVAIL D'UN ENSEIGNANT SOUS STATUT INDÉPENDANT EN CONTRAT DE TRAVAIL



À propos de la décision de la Cour d'appel de Paris du 17 décembre 2020 (RG n°19-12341)

### • L'affaire

Un professeur de langue a exercé pendant plus de 10 ans sous statut indépendant dans une école d'ingénieur. L'établissement a mis fin à ses prestations en avril 2018.

L'enseignant a saisi le conseil de prud'hommes de Créteil, pour d'obtenir la requalification des engagements successifs conclus avec l'école en contrat de travail à durée indéterminée.

Le CPH s'est déclaré incompétent et ordonné le renvoi de l'affaire devant le Tribunal judiciaire.

L'enseignant a contesté ce jugement devant la Cour d'appel de Paris qui a confirmé la compétence du CPH en la matière.

### • Sur l'existence d'un contrat de travail et ses conséquences

La Cour, dans un premier temps, précise la notion de contrat de travail en ces termes :

« Le contrat de travail n'étant défini par aucun texte, il est communément admis qu'il est constitué par l'engagement d'une personne à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération, le lien de subordination juridique ainsi exigé se caractérisant par le pouvoir qu'a l'employeur de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son salarié.

De plus la qualification de contrat de travail étant d'ordre public, il ne peut y être dérogé par convention. L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait

dans lesquelles est exercée l'activité ». Il appartient donc au juge d'apprécier grâce aux pièces qui lui sont fournies, si la qualification de contrat de travail doit être retenue.

Même si l'article L. 8221-6 du code du travail prévoit que les personnes physiques exerçant sous statut indépendant, sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail, le même article souligne que l'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque la prestation est fournie dans des conditions qui placent le prestataire dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre. Il est alors nécessaire de démontrer ce lien de subordination en apportant des preuves suffisantes. Étant précisé que le fait de travailler dans le cadre d'un service organisé peut constituer un indice de l'existence d'un lien de subordination. Il en va de même lorsque le donneur d'ordre détermine unilatéralement les conditions d'exécution de la prestation.

### • Sur la preuve du lien de subordination

Pour requalifier la prestation de travail en contrat de travail, la Cour retient que l'enseignant recevait des prescriptions et directives précises qui ne lui laissaient pas la possibilité d'organiser sa prestation de manière indépendante :

- Le livret de l'enseignant lui imposait des contraintes sur « l'appel, le contrôle de la ponctualité, le comportement des étudiants, l'organisation pédagogique des évaluations, la correction des copies (...), la fourniture en début de semestre aux étudiants d'une bibliographie, l'obligation de faire respecter les consignes de sécurité faisant peser sur l'enseignant la responsabilité de l'évacuation des étudiants dans les salles de cours en cas d'alerte incendie ».

- Un livret d'information sur l'enseignement de l'anglais dans l'établissement complétait ces exigences en prévoyant « les objectifs généraux et thèmes des programmes, des consignes précises sur les supports pédagogiques à utiliser », et instaurait une évaluation des professeurs.

-Un autre document énonçait des directives précises relativement aux programmes, au contrôle continu, aux examens de fin de semestre, à la récupération et la restitution des copies d'examen.

En ce qui concerne le cadre d'un service organisé revendiqué par le professeur, la Cour considère qu'un établissement d'enseignement **offre nécessairement** un cadre organisé pour tout salarié ou prestataire intervenant qui doit respecter des horaires, des procédures afin que la communauté éducative puisse harmonieusement exercer ses missions. Dans le cas d'espèce « l'organisation



extrêmement cadrée de l'enseignement de sa matière le privait de la possibilité d'organiser sa prestation en toute autonomie et plaçait ainsi le professeur d'anglais, « dans le cadre d'emplois du temps contraints par les horaires des différents intervenants, l'occupation des salles de cours et des rythmes tant journaliers, hebdomadaires, que trimestriels ou de semestriels ». Le professeur bien qu'enseignant à titre libéral, n'avait pas le choix de ses horaires.

## • Sur le pouvoir de contrôle et de sanction

La cour analyse que les documents produits par l'enseignant à savoir des séances d'observation de ses cours, une grille de retour d'observation de cours constituent « un contrôle pédagogique, dont le but est de vérifier l'adéquation des cours avec les objectifs d'apprentissage des étudiants et de permettre de dégager « les points positifs » et les « points à améliorer ». En outre il lui est demandé de « respecter les exigences des programmes et pour cela de les adresser pour validation » ce qui représente également un pouvoir de contrôle des directives données.

Enfin pour la Cour d'appel de Paris, les tensions qui ont accompagné la fin des prestations de l'enseignant et ses demandes d'être payé d'une manière diligente constituent des sanctions déguisées à son encontre.

Pour toutes ces raisons, la cour relève que le lien de subordination est suffisamment caractérisé et que l'enseignant parvient donc à renverser la présomption de non-salariat que fait peser sur lui l'article L.8221-6 du code du travail ». Elle requalifie la prestation de travail en contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel.

## • Les enseignements de cette décision

La cour d'appel réaffirme que la présomption de non-salariat pour un travailleur indépendant (quel que soit son statut : micro-entrepreneur, profession libérale, etc...) peut être renversée. Elle rappelle que la qualification par les parties de leur relation de travail ne peut pas faire obstacle à l'existence d'un contrat de travail dès lors que les conditions de celui-ci sont réunies (lien de subordination, horaires à respecter, service organisé pouvoir de direction, de contrôle de sanction, etc). À notre sens, nombreux sont les établissements de l'enseignement privé indépendant ou des organismes de formation qui tombent sous le coup de cette jurisprudence et qui devraient être plus regardants quant au statut de leur enseignants et/ou formateurs. Les CSE devraient se saisir de cet arrêt.

En effet, la réintégration des enseignants et formateurs dans les effectifs salariés peut permettre le dépassement

de certains seuils et augmenter le nombre d'élus. Elle peut justifier la reconnaissance d'un CSE de plus de 50 ETP avec des prérogatives élargies. Cela permet aussi d'élargir l'assiette du calcul du budget de fonctionnement.

## BARÈMES MACRON JUSQU'OUÛ IRA L'ENTÊTEMENT DU POUVOIR ?

Les « barèmes Macron » sont entrés en vigueur en septembre 2017 par voie d'ordonnance, malgré la vive opposition des syndicats. Ils ont supprimé le plancher de six mois minimums d'indemnité pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté, et plafonné entre un et vingt mois de salaire brut, en fonction de l'ancienneté, les dommages et intérêts dus en cas de licenciement abusif.

Il ne reste plus que les juges de la Cour de cassation pour considérer que les barèmes Macron sont parfaitement licites ! En effet, ces barèmes ont été jugés contraires au droit international par de nombreux conseils de prud'hommes, par des Cours d'appel, par l'OIT. Au mois de mai 2022, la Cour de cassation s'est entêtée et n'y voyant aucun inconvénient.

Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) vient de considérer que « les plafonds prévus par [le] Code du travail ne sont pas suffisamment élevés pour réparer le préjudice subi par la victime et être dissuasifs pour l'employeur. » Le CEDS rappelle, lui, que ses décisions « peuvent servir de base à des développements positifs pour les droits sociaux » et que la Charte sociale européenne, complément de la Convention européenne des droits de l'homme en matière sociale et économique, est un **texte contraignant pour les États** qui l'ont signé.

La France l'a signé en 1996 et ratifié en 1999. Nous devons continuer de nous battre contre cette « barémisation » au seul avantage du patronat. En effet, ces barèmes ont comme seuls objectifs de favoriser les licenciements abusifs en limitant le coût et de bâillonner les salariés en favorisant les règlements des litiges en amont du juge.

C'est également une attaque en règle contre les juges qui se voient, de fait, privés de leur pouvoir d'ordonner une juste réparation aux salariés licenciés de manière illégale.

Pour toutes ces raisons, les juges des conseils de prud'hommes et des cours d'appel doivent persister à écarter le barème Macron qui ne respecte pas les droits fondamentaux des travailleurs. La CGT continue, quant à elle, d'explorer de nouvelles voies pour contraindre, une bonne fois pour toutes, le gouvernement français à respecter ses engagements internationaux en faveur de la protection des travailleurs.

## Requalification d'un temps partiel à temps plein, retour sur deux jurisprudences de la Cour de Cassation

### 1. L'absence de mention de la répartition du travail dans le contrat de travail à temps partiel entraîne sa requalification en temps complet

Selon l'article L 3123-14 du code du travail ([devenu article L3123-6](#)), dans sa rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016, le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit qui doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Sauf exceptions prévues par la loi, l'employeur ne peut déroger à l'obligation de mentionner dans le contrat de travail à temps partiel ces deux éléments.

La Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 17 novembre 2020, (Cass.Soc n° 20-10734) que la requalification du contrat de travail ne peut être écartée aux motifs :

- d'une part, que le contrat stipule une rémunération mensuelle de 780,03 euros pour un horaire mensuel de 86,67 heures, des horaires fixes de 8h30 à 12h30 ou de 14h à 18h, suivant le choix du salarié et l'absence d'heures complémentaires.

- D'autre part, que dans l'exécution du contrat de travail, le salarié n'a pas remis en cause cette organisation du travail et que l'employeur ne lui a pas demandé de déroger à sa liberté d'organiser son temps de travail selon des plages horaires de matin ou d'après-midi. Elle réaffirme dans cet arrêt une solution classique concernant la requalification possible d'un contrat à temps partiel à temps plein. L'employeur ne peut pas tirer parti de la grande liberté dont jouissait, selon lui, le salarié dans l'exécution de ses heures de travail pour justifier et neutraliser le défaut des mentions légales au contrat de l'intéressé.

Pour rappel : l'absence de mention de la durée de travail et des jours ou des semaines qui sont travaillés laisse présumer un emploi du temps complet.

L'employeur peut écarter la présomption à condition de prouver qu'une durée de travail à temps partiel a bien été convenue avec le salarié et que ce dernier peut prévoir à quel rythme il doit travailler de sorte qu'il n'est pas contraint de se tenir constamment à la disposition de l'employeur. La preuve de la régularité et de la stabilité des horaires effectués, qui rendent prévisibles le rythme de travail, est de nature à écarter la requalification.

### 2. Accomplissement d'heures complémentaires au niveau de la durée légale : requalification du temps partiel à temps plein

Les heures complémentaires, effectuées par un salarié à temps partiel, ne peuvent pas avoir pour effet de porter sa durée du travail au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement (Cass. Soc. 15 septembre 2021 n°19-19563).

Pour les salariés embauchés à temps partiel, c'est une règle essentielle à connaître : atteindre une durée de travail à temps plein, entraîne une requalification automatique du contrat à temps partiel en contrat à temps complet.

Précisions importantes apportées dans cet arrêt : cette requalification est prononcée quelle que soit la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps complet. Une semaine de travail à temps complet suffit pour obtenir cette requalification.

Le salarié est considéré comme travaillant à temps complet à compter de la date à laquelle il a atteint la durée légale du travail, peu importe que la durée initialement prévue par le contrat, soit rétablie par la suite.



**Vous avez travaillé  
au-delà de 35 heures  
sur une semaine ?**



# PORTRAIT

## **Rachid ED DAOUDY (Délégué syndical - ÉCOLE DE LA 2<sup>ÈME</sup> CHANCE DU VAL DE MARNE)**

Après avoir travaillé dans le secteur de la logistique et de l'agro-alimentaire, j'ai décidé de changer de voie et de travailler dans l'insertion. J'ai fait une VAE et repris mes études. Cela fait 10 ans que je suis dans la formation. Depuis janvier 2020 je suis formateur référent culture générale à l'école de la 2<sup>ème</sup> chance du Val de Marne sur le site de Créteil. J'ai décidé d'adhérer à une organisation syndicale. J'ai commencé par me renseigner pour identifier celle qui était la plus proche de mes valeurs qui sont la solidarité, la sollicitude, le pragmatisme et l'engagement. J'ai choisi d'adhérer à la CGT, cela a été très simple et j'y suis syndiqué depuis 2020. J'ai été désigné par la CGT pour participer aux négociations et aux commissions paritaires de la branche des organismes de formation. En l'absence de la déléguée syndicale, j'ai été désigné à l'EC294 par la CGT pour remplacer ma collègue qui est en congé maternité.

Le CSE a été élu en décembre 2020 et depuis 2021, il n'y a pas eu de NAO. En avril 2022, j'ai adressé un mail à notre employeur pour lui demander de les engager. Les négociations ont commencé en juin, il a fallu batailler dur pour imposer ma délégation à notre employeur, le motif du refus de la direction étant que cela pouvait générer une désorganisation du site. Avec le directeur nous avons fixé le calendrier des négociations et nous nous sommes mis d'accord sur les différents thèmes de négociations. En premier lieu avec la baisse du pouvoir d'achat due à l'inflation, nous avons souhaité traiter la question des salaires et tout ce qui relève des avantages sociaux. Nous nous sommes concertés avec les autres collègues pour affiner les différents arguments à mettre en avant.

Nous sommes partis sur des propositions concrètes, et la direction est revenue vers nous avec des réponses. Toutes les propositions ont été soumises à un vote de l'ensemble des salariés et envoyé à la section syndicale de la CGT pour demander son avis.

La CGT, nous a confirmé que c'était un bon accord dans l'ensemble et la majorité des salariés a décidé de voter cet accord. Pour moi, c'était une première, je n'avais pas de temps de délégation et il m'était difficile pour moi de savoir par où commencer mais la CGT a été très présente en m'accompagnant et en répondant à toutes mes interrogations. Les négociations ont été un peu compliquées. Bien que je pense qu'on aurait pu aller plus loin, j'ai signé cet accord. Il a été très difficile de contenter tout le monde

(12 personnes pour la signature et 11 contre). Je tiens à remercier la CGT et mes collègues que j'ai souvent sollicités.

### **L'accord prévoit :**

#### **• Une revalorisation des salaires**

Une augmentation de 120€ bruts mensuels s'appliquera sur les salaires de base de l'ensemble des salariés de l'EC294 présents au 30 septembre 2022. Ce montant forfaitaire d'augmentation sera proratisé en fonction de la durée de travail contractuelle du salarié selon la formule suivante :

- 120€ X durée contractuelle de travail / durée collective de travail. Cette augmentation, concernera de manière rétroactive les périodes d'emploi effectuées depuis le 1er janvier 2022, et sera versée sur la paie du mois d'octobre 2022. Les périodes de suspension du contrat de travail ou d'absence indemnisée, ainsi que les absences assimilées légalement ou conventionnellement à du temps de travail seront assimilées à des périodes d'emploi pour l'application de l'alinéa précédent.

#### **• Revalorisation individuelle de certains formateurs**

Une augmentation spécifique de 127€ bruts mensuels s'appliquera aux salaires de base des formateurs référents ayant atteint 2 ou 3 ans d'ancienneté en 2022 (les formateurs comptant déjà plus de 3 ans d'ancienneté au 31/12/21 ne sont pas concernés par cette mesure). Cette augmentation concernera de manière rétroactive les périodes d'emploi effectuées depuis le 1er janvier 2022, et sera versée sur la paie du mois d'octobre 2022.

#### **• Une prime de fin d'année**

La prime de fin d'année en vigueur au sein d'EC294 à titre d'usage, est pérennisée selon les modalités suivantes :

- 1.000€ bruts versés chaque année aux salariés présents aux effectifs au 1er décembre de l'année en cours. Ce montant forfaitaire sera proratisé en fonction de la durée de travail contractuelle du salarié, et de sa durée de présence sur l'exercice, selon la formule suivante : 1.000€ X durée contractuelle de travail / durée collective de travail X jours ouvrés de travail effectif sur l'année / jours ouvrés de l'année).

#### **• Prime de partage de la valeur ajoutée 2022**

- 800€ bruts pour les salariés ayant moins 4 ans d'ancienneté au 30 septembre 2022 et 1.800€ bruts pour les salariés comptant plus de 4 ans d'ancienneté au 30 septembre 2022.

# VIE SYNDICALE

## Contrat Solidarité vie syndicale

### PROTÉGER LES ADHÉRENTS, ENCOURAGER ET SÉCURISER L'ACTION MILITANTE

#### Pourquoi ?

Le Code de la sécurité sociale considère qu'un accident du travail survient par le fait ou à l'occasion du travail. C'est donc par application stricte de cet article que la Cour de cassation a rappelé en 2014 que l'accident d'un permanent syndical survenu au cours de son détachement ne peut bénéficier de la législation protectrice du travail (Cass. civ 2, 18.09.14, n° 13-14435).

#### - Dans l'entreprise, le bénéfice par principe de la législation professionnelle

L'accident qui survient à un représentant du personnel, au temps et au lieu de travail (pendant des heures de délégation ou lors d'une réunion organisée par l'employeur) ne pose pas de difficulté particulière et est, par principe, qualifié d'accident du travail.

#### - Hors de l'entreprise, la reconnaissance de l'accident du travail est plus compliquée voire impossible

Si l'accident survient au cours d'un déplacement d'un représentant du personnel (CSE, DS, RSS, RS CSE ...) hors de l'entreprise, la jurisprudence admet la qualification d'accident du travail uniquement lorsque le représentant du personnel ou le délégué syndical parvient à démontrer que le déplacement est en lien immédiat avec le mandat dont il est investi. L'accident qui survient pendant des heures de délégation n'est donc pas systématiquement qualifié d'accident du travail. Il faudra se poser la question du lieu de l'accident, et du lien entre l'activité exercée au moment de l'accident et le mandat du militant.

#### D'où ...

À défaut de pouvoir bénéficier d'une prise en charge au titre des accidents du travail et sous réserve d'être à jour de ses cotisations, le militant du SNPEFP-CGT, victime d'un accident pendant son activité syndicale, hors mandat entreprise, pourra se rapprocher du SNPEFP-CGT afin de savoir s'il remplit les conditions pour bénéficier de l'assurance « Solidarité vie syndicale » souscrite par la CGT.

### LES CONTRATS CONFÉDÉRAUX CGT PASSÉS AVEC LA MACIF

#### CONTRAT SOLIDARITÉ VIE SYNDICALE (Macif)

Une protection aux garanties optimales pour tout accident survenu dans le cadre de votre activité syndicale (ex : vous vous blessez au cours d'une manifestation syndicale).

### LES GARANTIES :

#### LA RESPONSABILITÉ CIVILE

Tout adhérent est susceptible d'occasionner des dommages à autrui au cours de ses activités syndicales. Dans le cas où **son contrat personnel lui ferait défaut, Solidarité Vie Syndicale** permet d'indemniser les tiers victimes pour tous les dommages corporels, matériels qui constituent leur préjudice.

#### LES DOMMAGES CORPORELS DUS À UN ACCIDENT

**Décès :** Un capital est versé aux bénéficiaires, ainsi que des frais obsèques. De plus, une indemnité est versée à chaque enfant en cas de décès de l'adhérent ou quand celui-ci est atteint d'une invalidité d'au moins 66%.

**Les pertes de salaires :** pour un arrêt de travail de plus de 15 jours, versement dès le premier jour d'une indemnité égale à 90% de la perte réelle de salaire imposable. Les prestations, versées en complément de celles allouées par les régimes de prévoyance obligatoire et complémentaire, sont dues pendant une période maximum de 18 mois.

**Invalidité :** les indemnités versées sont calculées proportionnellement aux taux d'invalidité retenu.

#### L'ASSISTANCE

Les militants qui se déplacent en dehors de la France métropolitaine dans le cadre d'un mandat confié par la confédération ou l'une de ses structures bénéficient des prestations prévues par MACIF Assistance.

Il s'agit de garanties d'assistance-rapatriement qui peuvent être mises en oeuvre à la suite d'événements graves tels que : maladie, accident corporel, décès, décès du conjoint ou d'un proche.

Mais aussi en cas de vol et perte de papiers d'identité, de documents bancaires ou d'argent.

#### RESPONSABILITÉ CIVILE DU DÉFENSEUR SYNDICAL

Le militant qui assure la défense des adhérents en conflit avec leur employeur s'expose à commettre des erreurs et ainsi à engager sa responsabilité à l'égard des personnes défendues. Ces dernières n'hésitent pas à demander réparation devant les tribunaux du préjudice qu'elles estiment avoir subi. Ce contrat a pour objet de prendre en charge les conséquences pécuniaires que pourraient supporter les défenseurs juridiques mandatés par la CGT lorsqu'ils assistent un adhérent dans le règlement de son litige relevant du droit du travail.



## Pays de la Loire

### 28-30 septembre - Bureau National et Commission Exécutive Nationale à Angers

Du 28 au 30 septembre, Angers a accueilli le Bureau National (BN) puis la Commission Exécutive Nationale (CEN) du SNPEFP-CGT.

L'Union Départementale du Maine-et-Loire (UD49) a mis une salle de réunion à disposition afin de pouvoir travailler dans d'excellentes conditions.

Ces 3 jours nous ont permis de rencontrer des adhérents du syndicat des Pays de la Loire avec lesquels nous avons pu discuter, échanger et passer un moment convivial autour d'un verre et d'un bon repas.

Les discussions montrent clairement que peu importe la région, l'employeur, organisme de formation ou enseignement privé indépendant, les problématiques sont similaires : pressions, précarisation, non-respect du code du travail, conditions qui se dégradent, salaires qui n'augmentent pas, aucun d'entre nous n'est épargné

### 29 septembre, jour de grève et de manifestation

Le jeudi 29 septembre coïncidait avec l'appel à la grève nationale à l'initiative de la CGT. Après l'assemblée générale réunissant plusieurs syndicats à la Bourse du Travail d'Angers, la CEN a rejoint le cortège Place du Ralliement et a manifesté avec 1500 autres grévistes dans les rues de la cité angevine.

#### Pour rappel, nos revendications :

- Les SMIC et pension minimale à 2000€ brut.
- L'alignement automatique des salaires minimum de branche sur les hausses du SMIC.
- L'indexation des salaires sur l'inflation et des retraites sur les salaires.
- Le retour de l'échelle mobile des salaires avec un salaire minimum correspondant à chaque qualification.
- L'égalité salariale femmes-hommes réelle.
- Le rattrapage de 400 € pour toutes et tous.
- L'intégration de l'ensemble des primes au salaire de base.
- La fin des exonérations de cotisations sociales.





## SECTIONS SYNDICALES

**NAO CERFAL (Emmanuel) :** « La direction propose de combler les 5,8% d'inflation (chiffre septembre) par : 1,7% d'augmentation + prime intéressement et prime Macron. J'ai dit non, il faut augmenter les salaires. Les primes ne sont pas du salaire. Quand l'inflation réduira les prix ne baisseront pas, le coût de la vie restera élevé pour les salariés. Il faut arrêter de négocier des primes et réclamer une réelle augmentation des salaires ».

**NAO SKILL AND YOU (Lucette) :** « Pour la NAO 2022 de SKILL AND YOU, nous avons obtenu la prime d'ancienneté à sept ans au lieu de 10 ans (uniquement pour la catégorie employé), 2 jours au choix sur 5 pour les jours conventionnels et une augmentation du budget des œuvres sociales de 27.000€ afin que chaque salarié puisse bénéficier d'un chèque cadeau du montant égal à celui de 2021 soit de 120€. En revanche, la prime d'encaissement n'est que de 650€ alors que nous souhaitons avoir 1.000€, mais c'est quand même 100€ de plus par rapport aux années précédentes (sauf 2019 & 2020 où il n'y a pas eu de revalorisation). Mais la plus belle plus-value est une augmentation du titre restaurant, qui est de...1€ supplémentaire, 0,50€ pour l'employeur, 0,50€ pour le salarié soit un ticket restaurant à 7€. Voilà comment la direction de SKILL AND YOU prend en compte la situation économique ».

**NAO E-ARTSUP (Éric) :** « À e-artsup où la négociation était limitée par la direction du groupe Ionis à 2% d'augmentation avec un taux de marge nette de l'entreprise autour de 12% nous avons bien sûr signé un PV de désaccord. La proposition de la délégation syndicale était l'indexation des salaires sur l'inflation à 5,8% plus une réelle augmentation de 3% soit 8,8%. La direction a dansé la samba en jouant sur le refus ou l'acceptation de ses décisions unilatérales pour finalement en revenir à ses misérables 2%. Les salariés apprécieront ».

**NAO ESPL (Debra) :** « PV de désaccord que j'ai refusé de signer. Aucune augmentation de salaire prévue dans les décisions unilatérales de ce PV. La Direction indique que la politique de rémunération est à la discrétion de l'employeur. La réponse de la délégation syndicale...oui les augmentations sont tellement discrètes qu'on ne les voit pas ! »

**NAO EDNA (Thyphaine) :** « Pour la première fois, c'est la Direction de l'École de Design Nantes Atlantique qui a demandé d'ouvrir la négociation sur les salaires. Je vais négocier une augmentation de 14,43% pour tous, pour les raisons suivantes :

- au 1<sup>er</sup> juillet l'INSEE confirme l'inflation à 6,1% et la BCE prévoit 6,8% pour la fin de l'année ;

- en décembre 2021 la branche a négocié une augmentation de 3% ;

- en juillet elle a négocié une seconde augmentation de 4,5%.

Le problème est que ces 2 avenants de branche ne seront applicables que lorsqu'ils seront étendus y compris pour les entreprises qui adhèrent au syndicat patronal, ce qui n'est pas le cas à l'École. L'année dernière en NAO, j'avais obtenu que les grilles négociées au niveau de la branche soient applicables dès la date d'entrée en vigueur parue au JO. Cette disposition des avenants de branche rend inopérant ce que j'avais négocié en NAO.

J'ai procédé au calcul suivant : T1A actuellement en vigueur étendu : 1.760,71€ - 6,1% (inflation) = 1.653,71€. Un T1A perd actuellement 107€ de pouvoir d'achat par mois.

Avec la revalorisation de 3% + 4,5% :

T1A : 1.760,71€ + 3% = 1.813,53€ + 4,5% = 1.895,13€ soit une augmentation de 7,63%.

Soit + 134€/mois - 107€/mois de perte de pouvoir d'achat = 27 € d'augmentation/mois.

Avec la revalorisation de 3% + 4,5% et une inflation à 6,8%. 1.895,13€ - 6,8% = 1.779,53€, soit une augmentation de 18,82€/mois.

Si la Direction n'accède pas à l'augmentation de 14,43% pour tous, je me baserai sur un pourcentage dégressif correspondant aux seuils d'exonération des cotisations patronales de l'URSAFF. L'exonération est totale si la rémunération est inférieure ou égale à 30.852€ = augmentation de 14,43% pour tous les salaires exonérés de cotisation patronale (inflation à 6,8%).

L'exonération devient dégressive si la rémunération est supérieure à 30.853€ et inférieure à 41.136€. Soit une augmentation de 13,73% pour tous les salaires allégés de cotisations patronales (inflation à 6,1%). L'exonération n'est pas applicable lorsque la rémunération atteint 41.136€ = augmentation de 7,63% (correspondant aux accords de branche) pour tous les salaires qui ne sont pas exonérés de cotisations patronales.

Selon mes calculs basés sur les salaires effectifs :

- pour les salaires en dessous ou égaux à 30.852€ cela ferait une augmentation moyenne de 300€/mois ;

- pour les salaires entre 30.853€ et inférieurs à 41.136€ une augmentation moyenne de 370 €/mois ;

- pour les salaires au-dessus de 41.136€ une augmentation moyenne de 400€/mois.

Ce qui peut être une autre porte d'entrée »

## Partie 2 – Ma retraite complémentaire : comment la calculer ?

### LAGIRC-ARRCO : LE RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE TOUS LES SALARIÉS

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'ensemble des salariés du secteur privé cotisent à un seul régime de retraite complémentaire, le régime Agirc-Arrco, qui résulte de la fusion des régimes Agirc et Arrco. Plus simple et lisible, ce nouveau régime a repris intégralement les droits que vous aviez acquis avant 2019. Régime en répartition, le régime Agirc-Arrco fonctionne sur le principe de solidarité entre les générations. Les salariés cotisent avec leur employeur pour constituer leur future retraite et pour payer les retraites d'aujourd'hui.

### COMMENT EST CALCULÉ LE NOMBRE DE POINTS RETRAITE ACQUIS SUR UNE ANNÉE ?

#### Nombre de points acquis

Salaires brut par tranches **X** Taux d'acquisition des points par tranches / Prix d'achat d'un point. Pour connaître le taux d'acquisition, il faut se reporter aux relevés annuels de points adressés par le régime Agirc-Arrco. **Le prix d'achat du point ne doit pas être confondu avec la valeur du point qui sert à calculer le montant de la pension de retraite.** **En savoir plus :** [ici](#)

### COMMENT MA RETRAITE AGIRC-ARRCO SERA-T-ELLE CALCULÉE ?

Le montant annuel de votre retraite complémentaire est égal au nombre de points Agirc-Arrco que vous avez acquis multiplié par la valeur du point. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, tous les salariés ont un seul compte de points, le compte Agirc-Arrco. La valeur du point Agirc-Arrco est identique à la valeur du point Arrco. Les points Agirc ont été convertis. Vous pouvez connaître le nombre de vos points obtenus chaque année en allant sur l'espace personnel du site [agirc-arrco.fr](http://agirc-arrco.fr) ou sur le site de votre caisse de retraite complémentaire ou sur l'application Mon compte retraite. Une calculatrice de conversion des points Agirc en points Agirc-Arrco est à votre disposition sur [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr). La formule de conversion garantit une stricte équivalence des droits.

$$\text{Nombre de points} \times \text{Valeur du point} = \text{Montant brut annuel de la retraite}$$

Le montant de votre retraite complémentaire correspond au nombre de points que vous avez obtenus multiplié par la valeur du point en vigueur au moment où votre retraite prend effet. La somme obtenue correspond au montant

brut de votre retraite annuelle. En fonction de votre situation, votre retraite Agirc-Arrco pourra être majorée ou minorée. Le montant brut de la retraite Agirc-Arrco évolue en fonction de la valeur du point. Celle-ci est arrêtée chaque année à effet du 1<sup>er</sup> novembre.

À dater du 1<sup>er</sup> novembre 2022, la valeur annuelle du point Agirc-Arrco sera fixée à 1,3498 €. Il est actuellement de 1,2841 €. Le montant obtenu sera diminué si vous avez demandé votre retraite avec une minoration définitive. Il sera augmenté si vous bénéficiez des majorations pour enfants. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la retraite complémentaire des salariés nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1957 peut être majorée temporairement ou minorée temporairement.

### Ex : Cas retraite Agirc-Arrco à taux plein avec minoration temporaire

*Je suis né le 15 mars 1960 et j'ai prévu d'arrêter mon travail le 31 mars 2022. J'aurai alors 62 ans et 167 trimestres d'assurance. Je devrais donc obtenir ma retraite de base à taux plein au 1<sup>er</sup> avril 2022.*

#### Réponse

Vous pourrez également bénéficier de votre retraite complémentaire Agirc-Arrco à taux plein à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022. Votre nombre total de points Agirc-Arrco devrait s'élever à 5 404 points au 31 mars 2022. La valeur annuelle du point Agirc-Arrco est fixée depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2021 à : 1,2841 €. Le montant brut annuel de votre retraite Agirc-Arrco se calcule ainsi :

$$5\,404 \times 1,2841 = 6\,939,28 \text{ €}$$

Si vous ne décalez pas d'un an votre départ, la minoration temporaire de 10% s'appliquera sur votre retraite Agirc-Arrco pendant 3 ans. Le montant de la minoration temporaire pour une année s'élève à :

$$6\,939,28 + 346,96 \times 0,10 = 7\,286,24 \text{ €}$$

Le montant annuel brut de votre retraite Agirc-Arrco au 1<sup>er</sup> avril 2022 avant application des prélèvements sociaux et fiscaux s'élèvera à :

$$7\,286,24 - 728,62 = 6\,557,62 \text{ €}$$

Le montant mensuel brut de votre retraite Agirc-Arrco au 1<sup>er</sup> avril 2022 avant application des prélèvements sociaux et fiscaux s'élèvera à : 6 557,62 €/12 = **546,47 €**.

**Au 1<sup>er</sup> avril 2025, vous récupérerez 100% de vos droits.**

## Fonctionnement du régime à points AGIRC/ARRCO

1



### JE PAYE DES COTISATIONS SUR MON SALAIRE

Montant des cotisations = Assiette de cotisations  $\times$  Taux de cotisations



Les sommes prélevées sont versées aux caisses de retraites complémentaires pour financer directement les pensions.

2



### AVEC MES COTISATIONS, J'ACHÈTE DES POINTS...

Mes cotisations sont converties en point selon le prix d'achat du point fixé et le taux contractuel appliqué en fonction du montant de mon salaire.

Points/an

=

Salaire annuel  $\times$  Taux contractuel

Prix d'achat du point

3

### ... ET J'ÉQUILIBRE LES COMPTES

Une partie des cotisations ne se transforme pas en point. Un coefficient majore le montant de la cotisation prélevée sur le salaire. C'est le taux d'appel.



4



### J'OBTIENS DES POINTS

Lorsque je suis en arrêt de travail (congés maternité, maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, invalidité) si mon salaire est maintenu ou pas (sous certaines conditions). Les points maladie sont attribués de façon à ce que le nombre total de vos points (cotisés et non cotisés) pour l'année ne soit pas supérieur à celui de l'année qui précède votre arrêt de travail.

5



### PUIS, QUAND JE PARS EN RETRAITE, MES POINTS ACCUMULÉS SONT CONVERTIS EN PENSION

Chaque année, l'AGIRC-l'ARRCO attribue une valeur à ces points de retraite (la valeur du point).

Pension en euros = nombre de points obtenus sur toute ma carrière  $\times$  valeur du point

J'ai rempli les conditions du taux plein (âge + durée d'activité) au régime de base de la sécurité sociale.

Mais attention, un bonus/malus s'applique.



SI JE PARS À 62 ANS

- 10 %

sur ma retraite complémentaire pendant 3 ans puis

100 %



SI JE PARS À 63 ANS

100 %

de ma retraite complémentaire



SI JE PARS À 64 ANS

+ 10 %

sur ma retraite complémentaire pendant 1 an puis

100 %



SI JE PARS À 65 ANS

+ 20 %

sur ma retraite complémentaire pendant 1 an puis

100 %



SI JE PARS À 66 ANS

+ 30 %

sur ma retraite complémentaire pendant 1 an puis

100 %

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](http://malakoffhumanis.com)



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

**On aime vous voir sourire**