

Depuis des mois, face à l'inflation galopante, les travailleurs de tous les secteurs professionnels se mobilisent pour obtenir des augmentations générales de salaire.

Le gouvernement ne répond aux urgences sociales et à la montée des inégalités que par des **mesurettes** inefficaces à l'image de la loi sur le pouvoir d'achat. Il poursuit même ses projets de régression sociale en matière de droit au chômage et de report de l'âge de départ à la retraite.

Dans le même temps, les entreprises touchent de plus en plus d'aides publiques – leur montant est estimé à plus de 157 milliards d'euros cette année.

Les grandes entreprises, à l'image de **TotalEnergies**, versent toujours plus de dividendes à leurs actionnaires.

Malgré **les répressions syndicales**, les travailleurs engagés dans les mouvements sociaux restent déterminés.

Seules les mobilisations par la grève dans les entreprises ou les services obligent ces dernières à ouvrir des négociations.

Beaucoup de secteurs obtiennent d'ailleurs de belles avancées salariales grâce à ces rapports de force.

Augmenter les salaires est essentiel pour obtenir de bonnes retraites à 60 ans.

La hausse générale des salaires, c'est plus de cotisations pour la Sécurité sociale. C'est donc des moyens supplémentaires pour soigner, éduquer les enfants, être protégés en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles, de handicap. C'est aussi **mieux vivre et vieillir à la retraite**. Face au projet de réforme des retraites injuste et rejetée par la très grande majorité de la population, la CGT porte des propositions alternatives finançables avec une autre répartition des richesses.

Défendre de bonnes retraites à 60 ans et plus tôt pour tous les métiers pénibles.

Obtenir des augmentations de salaires, du Smic et l'indexation automatique de tous les niveaux de rémunération sur le coût de la vie.

Le 10 novembre



RETRAITE

**Borne
à ne pas
dépasser !**

60



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



Région PACA

58^{ème} Congrès CGT – UD13

18-19-20/10/2022 – MARTIGUES

J'ai participé à mon premier congrès en tant que déléguée CGT SNPEFP-CGT. Je dois avouer que l'accès à ce Congrès n'a pas été facile. Après avoir pris contact avec l'UD, j'ai enfin pu obtenir mon badge ! Le lieu de rendez-vous était fixé à la Halle de Martigues, grande salle d'événements.

Nous étions 600 congressistes.

L'ouverture du Congrès a été lancée par le Maire de Martigues, suivie d'un hommage à tous les syndiqués CGT décédés depuis 2019. Un film sur tous les mouvements sociaux engagés par la CGT depuis 2019 dans le Département 13 a été projeté. Il était bon de faire ce rappel. Chaque demi-journée a vu son lot de débats, d'interventions, de questions de la part d'invités et de syndiqués.

Je cite particulièrement les invités internationaux : DE LA PORTA Cinzia du FSM, VASQUEZ PEREZ Alfredo et GUIZADO FAEZ Milexy du CTC La Havane, CARDOT Olivier et BONNANS Gabrielle de l'US MONACO, PERROS Georges et BAZIONIS Georges du PAME (Grèce), BEKRIS Markos et VOUDIGARIS Damianos de COSCO (Grèce - Pirée).

Chaque jour, la revue LE MIDI SYNDICALISTE nous était distribuée et faisait référence aux interventions de la veille ou au programme de la journée. Je suis intervenue lors des prises de paroles libres pour interpeller nos collègues salariés sur leurs droits à la formation qui dorment sur des comptes gérés par l'État et qu'ils perdent ou laissent s'envoler en fumée.

Que l'on soit contre ou pour le CPF, la monétisation de la formation, il n'empêche que ce sont des droits qui sont bafoués à ce jour, sans compter le nombre de refus de

formation aux salariés, que ce soit dans le cadre d'un plan de développement de compétences ou d'un CPF de transition.

Il est grand temps que les UD et les UL se chargent de parler de la formation professionnelle de façon plus large !

Céline PARREIRA
DS ACPM

Territoire Grand-Sud



18h30 à 20h15

Pour les adhérents

PACA,
OCCITANIE,
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
NOUVELLE-AQUITAINE

Présentation des « outils » du syndicat ;
Faire le point sur vos besoins et vos conditions de travail ;
Retour sur la branche OF et EPI ;
Répondre à vos différentes questions selon votre CCN.



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

POUR LES SALARIÉS

LES FRANÇAIS ET LE RENONCEMENT AUX SOINS :



“ 1/4
des français
concernés * ”



“ 3/4
pour raisons
financières * ”



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

EN RÉPONSE : LA RÉFORME DU « 100 % SANTÉ »



Pour un ACCÈS
aux soins
FACILITÉ



Pour des
équipements
de QUALITÉ



Pour une
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

Ref. : 3638 - Mars 2019 - Conception APICIL

Document non contractuel à caractère publicitaire - SP19/FCR0214



CCNOF - IDCC 1516

CPPNI DU 25 OCTOBRE – NÉGOCIATION LOYALE ?

Loyal — XI^e siècle, leial. Issu du latin legalis, « légal ».

Un groupe de travail appelé « toilettage de la CCNOF » a été créé il y a quelques mois pour réécrire les articles de la CCNOF à droit constant. L'objectif poursuivi est de disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité, accessible aux salariés avec un socle social rénové dans sa forme, afin d'écartier les difficultés d'interprétation et d'assurer sa conformité à la législation et à la réglementation actuelles. **À tort, il n'y a pas eu d'accord de méthode encadrant et définissant la notion de réécriture à droit constant.** Cet oubli favorise selon nous une certaine forme de déloyauté du patronat sous couvert d'une réécriture à droit constant non encadrée. Nous allons y remédier rapidement ...

Pour exemple : réécriture de l'article 5 — Établissement du contrat de travail.

Lors du travail paritaire sur l'article 5, les six organisations de salariés sont unanimes pour retranscrire dans le projet d'avenant de l'article 5, la fiche emploi ainsi que le détail de la pesée de l'emploi comme le prévoit *l'Accord du 16 janvier 2017 relatif à la classification des emplois et des métiers dans son article 20.8 — Mise en place effective de la nouvelle classification conventionnelle.*

Celui-ci indique entre autres :

§ 4 - Une fois la pesée des emplois réalisée, il appartient à l'employeur ou son représentant d'en informer, par écrit, les salariés. Cette information devra contenir la pesée des six critères classants.

§ 7- Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une fiche d'emploi.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés considèrent que c'est du droit constant, les trois organisations patronales ont une lecture différente de cet article 20.8. Pour les « patrons », la fiche emploi et la pesée détaillée ne sont obligatoires que durant la période de mise en œuvre de la classification soit sur une période de deux ans après l'extension de l'accord (22 janvier 2020).

La CGT qui a participé à la négociation et aux travaux sur la nouvelle classification entre 2015 et fin 2016 rappelle que l'esprit initial du texte au moment de la négociation avait pour finalité de rendre obligatoire la fiche emploi à défaut d'une fiche de poste, jugée trop contraignante pour les employeurs et juridiquement insécurisante.

Après ce rappel de la CGT, corroboré par les autres organisations syndicales, la responsable de la délégation des Acteurs de la Compétence reconnaît qu'elle ne voit pas d'obstacle à rendre obligatoire la fiche emploi, mais indique qu'elle n'a pas mandat à cet instant pour le faire.

Le SYNOFDES quant à lui n'a apparemment rien contre et précise qu'il n'était pas représentatif et partie prenante lors de la négociation. Quant au SYCFI, il n'a pas grand chose à rajouter... Après plusieurs suspensions de séance et malgré un consensus se dégageant dans les différents échanges sur le fait que le texte final de l'accord ne retranscrit pas l'esprit de cette négociation, les organisations patronales considèrent unanimement que notre demande (OSS) n'est pas à droit constant mais est une revendication qui relève de la négociation, d'où ces trois interrogations :

Qu'est-ce que la réécriture à droit constant ? Est-ce se limiter à supprimer les dispositions illégales, obsolètes ou redondantes au regard des évolutions légales et réglementaires, sans apporter de modifications sur le fond ?

Que faire lorsque les dispositions prévues par des accords collectifs ne sont pas suffisamment claires et/ou explicites ? À cette question la Cour de cassation rappelle que la méthode d'interprétation d'un accord collectif imprécis se fait en plusieurs étapes :

- une **lecture stricte** des dispositions prévues par l'accord collectif ;

- À défaut, lorsque les dispositions ne sont pas suffisamment claires et que leur contenu ne permet pas d'en faire une application certaine, ces dernières **doivent être interprétées comme la loi** ;

- Enfin, **la Cour de cassation précise qu'en dernier recours**, en l'absence de texte législatif se rattachant aux dispositions conventionnelles considérées, les parties sont invitées à utiliser la **méthode téléologique** selon laquelle il convient de rechercher **l'objectif social du texte** ou à défaut rechercher **l'esprit initial du texte** qui a prévalu au moment de la négociation entre les parties prenantes à la négociation ainsi que sa finalité.

L'importance de la loyauté de la négociation : aucun principe général de loyauté des négociations collectives n'est inscrit dans le Code du travail, mais certaines décisions de la Cour de cassation et dispositions du code du travail permettent d'identifier les principales caractéristiques d'une négociation loyale :

- des négociations communes à toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ concerné ;

- la transmission des informations nécessaires, pertinentes et appropriées dans des conditions égales ;

- le comportement attendu des acteurs de la négociation (par exemple, le fait d'avoir une attitude dynamique d'échanges et de propositions, de s'engager pour l'employeur à ne pas agir par décision unilatérale pendant les négociations...).



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

Avis d'interprétation N°90 de la Convention Collective Nationale de l'Enseignement Privé Indépendant-IDCC 2691 SAISINE DU 10 NOVEMBRE 2020 - AVIS DU 22 JUIN 2021

Article faisant l'objet de la demande : article 9.5 CCN

Le plan de formation de l'entreprise distingue 3 catégories d'actions de formation :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail. Ce sont toutes les actions de formation indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail. Suivies pendant le temps de travail, ces formations donnent lieu au versement du salaire habituel.
2. Les actions de formations liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi. Elles permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa qualification ou de lui apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi, lorsque celui-ci évolue. Ces actions se déroulent également pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Cependant, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord du salarié, l'horaire habituel peut être dépassé. Les heures correspondant à ce dépassement sont limitées à 50 heures par an et par salarié (4 % du temps de travail des cadres dont la durée du travail est établie par une convention de forfait en jours). Elles sont rémunérées à 100 % du salaire.

Contexte :

Le personnel enseignant est de plus en plus contraint à suivre des formations, soit en présentiel soit en distanciel sous forme de tutoriel (vidéo), webinar ou visioconférence, avec ou sans formateur. Les thèmes ont souvent un rapport avec les nouvelles technologies, notamment l'utilisation des plates-formes et des outils numériques. Étant donné que l'enseignement à distance se répand de plus en plus, ces formations entrent dans les dispositions des alinéa 1° et 2° de l'Article 9.5, l'adaptation et l'évolution du poste de travail.

Il est demandé à la CPPNIC son interprétation sur les questions suivantes :

1. Dans le cadre d'une formation visant à assurer le maintien ou l'évolution de l'emploi, sans qu'elle soit initialement prévue par le contrat de travail, et que le salarié a donné son accord pour la suivre, le temps de formation donne-t-il lieu à une rémunération ?
2. L'article 9.5 indique que ces heures doivent être rémunérées à 100% du salaire, cela veut-il dire au

taux moyen horaire du salarié (salaire brut annuel divisé par le nombre d'heures de travail) ?






3. Dans le cas où ces heures de formation ne feraient l'objet d'aucun avenant au contrat de travail, ces heures devraient-elles être majorées conformément aux dispositions conventionnelles ?

Réponses :

1. Dès lors que les actions de formation correspondent à l'obligation de l'employeur de maintenir l'adaptation du salarié au poste de travail et sa capacité à occuper un emploi, qu'elles ont été proposées au salarié et acceptées par ce dernier et qu'elles ont été réalisées au-delà de la durée contractuelle du temps de travail, celles-ci constituent du temps de travail effectif donnant lieu à rémunération supplémentaire dans la limite de 50 heures tel que prévu à l'article 9.5 de la convention collective.
2. La rémunération à verser est calculée sur la base du taux horaire moyen (salaire brut annuel, ou correspondant à la durée du contrat si celle-ci est inférieure à un an, divisé par le nombre d'heures de travail).
3. La majoration conventionnelle ne s'applique qu'au-delà de la 50^{ème} heure conformément à l'**article L.932-1. II du Code du travail** : « II. - Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du présent code et à l'article L. 713-11 du code rural ou sur le volume d'heures complémentaires prévu aux articles L. 212-4-3 et L. 212- 4-4 du présent code et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite par an et par salarié de cinquante heures. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci ». **Attention ! Article L.932-1. II — Abrogé**

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