



communiqué
de presse 016

**RÉFORME DES RETRAITES :
QUAND 64 ANS FONT...
65 ANS !**

la
cgfUGICT
INGES
CADRES
TECHS
La référence syndicale

RETRAITES : LE VICE CACHÉ QUI REPOUSSE À 65 ANS MINIMUM

La retraite des salarié·es du privé est composée d'une pension versée par le régime de base (Sécurité sociale ou MSA) et d'une pension versée par le régime complémentaire AGIRC-ARRCO. Si cette dernière ne pèse que 26 % de la retraite totale des ouvriers et employés, elle en représente 50 % pour les cadres et assimilés.

Or l'AGIRC-ARRCO, pour un départ avant 67 ans, exige des salarié·e·s qu'elles et ils travaillent une année de plus au-delà de l'âge auquel ils et elles ont obtenu le taux plein dans leur régime de base, sous peine de subir un abattement de 10 % sur leur pension complémentaire pendant 3 ans.

Donc :

Taux plein à 64 ans = retraite sans abattement à 65 ans
Taux plein à 65 ans = retraite sans abattement à 66 ans
Taux plein à 66 ans = retraite sans abattement à 67 ans

Plus aucun salarié·e affilié·e au régime de base de Sécurité sociale et à l'AGIRC-ARRCO ne pourrait disposer d'une pension complète à 65 ans !

Seraient également concernés tous les salariés recrutés à compter du 1er septembre 2023 dans les entreprises relevant de la clause du grand père (RATP, IEG, BDF, Clercs de notaires,...).

Le projet de réforme accélère la hausse de la durée de cotisation nécessaire pour obtenir le taux plein dans le régime de base avant 67 ans, âge d'annulation de la décote.

Les salarié·e·s qui ne parviendraient pas à se maintenir en emploi jusqu'au taux plein subiraient une double peine aggravée, notamment pour les cadres, leurs années d'étude n'étant pas prises en compte : majoration définitive de la décote avec l'accélération de l'augmentation du nombre d'annuités exigé et l'abattement de 10 %.

Quant à la Macronie, force est de constater qu'elle a mystifié ses alliés de circonstance qui se sont un peu trop précipitamment réjouis d'un 64 ans ... fictif.



Continuons ...

Tous ensemble le 16 février



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 | EPARGNE & 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 IDF



MOBILISATIONS CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES AU CAMPUS MONTSOURIS

La réforme des retraites injuste que veut imposer le gouvernement au monde du travail a déclenché une montée de colère chez de nombreuses personnes. Plus de 2 millions de salariés, retraités, chômeurs, étudiants et lycéens, dans plus de 250 rassemblements partout en France sont descendus dans la rue le 19 janvier, puis le 31 et enfin ce mardi 7 février en attendant la manifestation du 11.

Le CERFAL/Campus Montsouris n'a pas fait exception. Dans l'histoire de la boîte nous n'avions jamais été plus de 3 grévistes et ces dernières années j'ai le plus souvent été le seul à me déclarer en grève et à aller manifester. Le 19, le précédent record est tombé, battu à plate couture, nous étions 12 ! Soit presque 20% du personnel à être en grève. Même pas besoin d'expliquer ou de convaincre qui que ce soit. En faisant le tour des bureaux les collègues qui voulaient venir à la manif' l'ont annoncé tout de go.

Si on compare à certains secteurs où le taux de grévistes a dépassé les 60%, 20% c'est peu mais le monde de la formation se mobilise assez rarement pour que ce chiffre soit souligné.

Le 19 j'avais donné rendez-vous au ballon CGT Paris. En venant de la Bastille où le car de mon UL nous a déposés, il m'a fallu plus d'une heure pour atteindre le camion 75 tellement la mise en place des cortèges était dense. Bloqués plus de 2 heures à République avant de démarrer, une partie de mes collègues a enfin pu nous rejoindre, d'autres ont dû prendre l'itinéraire de délestage. Nous étions un peu moins nombreux de ma boîte le 31 et le 7, néanmoins nous sommes encore un petit noyau à participer à toutes les mobilisations. ON LÂCHE RIEN !

RÉGION PACA



SAMEDI 11 FÉVRIER : LES MANIFESTIONS EN RÉGION

Manosque : 14h Porte de la saunerie

Gap : 14h30 Préfecture

Briançon : 14h30 Sous-Préfecture

Nice : 11h Place Garibaldi

Arles : 10h30 Kiosque à musique

Marseille : 14h Vieux-Port

Brignoles : 15h30 Lycée Raynaud

Toulon : 10h30 Place de la liberté

Avignon : 14h Cité administrative



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

Réf. : 3638 - Mars 2019 - Conception APICIL

Document non contractuel à caractère publicitaire - SP19/FCR0214



CCNOF - IDCC 1516

PROCÉDURE D'EXTENSION



PRÉVOYANCE - JOURNAL OFFICIEL DU 2 FÉVRIER 2023 :

Avenant du 9 mai 2022 relatif aux taux de cotisations du régime de prévoyance (*modifiant l'annexe I « Cotisations » de l'accord du 3 juillet 1992 relatif au régime de prévoyance*) étendu par arrêté du 24 octobre 2022.

PRÉVOYANCE - JOURNAL OFFICIEL DU 2 FÉVRIER 2023 :

Avenant du 19 avril 2022 relatif au régime de prévoyance (*modifiant l'article 11.ter « Financement et définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité » et l'annexe II « Prestations » de l'accord du 3 juillet 1992 relatif au régime de prévoyance*) étendu par arrêté du 24 octobre 2022.

FRAIS DE SANTÉ - JOURNAL OFFICIEL DU 2 FÉVRIER 2023

: Avenant du 19 avril 2022 relatif au régime de frais de santé (*modifiant l'article 9 « Solidarité et financement de l'action sociale » et l'annexe « Prestations » de l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé*) étendu par arrêté du 24 octobre 2022.

COMMISSION MIXTE PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

MINIMA 2023 (clause de revoyure)

Une intersyndicale est prévue à Montreuil le 27/02/2023.

- Faire une ou plusieurs propositions sur les salaires minima conventionnels annuels bruts 2023.
- Dresser la liste des chantiers prioritaires pour le calendrier social 2023.
- Envoi aux organisations patronales pour le 1^{er} mars

GT RÉ-ÉCRITURE CCNOF - DROIT CONSTANT

Avenant Article 2 mis à la signature du 09 au 17/02/2023 puis via Docusign – **La CGT sera signataire.**

Avenant Article 4 mis à la signature du 09 au 17/02/2023 puis via Docusign – **La CGT sera signataire.**

Avenant Article 9 mis à la signature du 09 au 17/02/2023 puis via Docusign – **La CGT ne sera pas signataire** faute de précision sur le calcul de l'indemnité de licenciement en cas de maladie. En effet, au visa des articles L. 1234-9 et R. 1234-4 et L. 113261 (interdiction des discriminations liées à l'état de santé du salarié) du code du travail, la Haute Juridiction confirme un principe essentiel : *le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie.*

Pas d'avenant possible pour l'Article 10 (Temps de travail), pas de consensus trouvé. Il relève directement de négociation et est à inscrire dans l'agenda social 2023 (les Acteurs ne sont pas en phase avec les 42 heures + pb de 15% au-dessus des salaires minima pour les ex cadres H et I voire G dans le cadre du forfait jour). La CGT a fait savoir qu'elle n'était pas favorable pour étendre cette disposition à l'ensemble des paliers de la grille dans le cadre du forfait jour (pour les cadres et non-cadres)*Pourquoi ? c'est juste le moyen de vendre le forfait jour voire de l'étendre aux salariés non-cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. De plus ça créer une réelle discrimination (salaires minima) pour ceux qui ne choisiraient pas ce dispositif. 15% en moins ! C'est aussi un bon moyen pour les employeurs de ne pas payer les heures supplémentaires ...*

Avenant Article 14 : la CFDT et CGT ayant exercé leur droit d'opposition (+50% à eux deux), l'avenant de fait est caduque. On reste sur la version en vigueur en attendant une nouvelle rédaction.



**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

CONGRÈS MAI 2023 - REVENDICATIONS BRANCHE EPI

Les membres du Commission Exécutive Nationale (CEN) de la CCN EPI préparent un projet de revendications pour le congrès SNPEFP-CGT qui aura lieu le 15-17 mai prochain.

Il est important d'avoir un retour du terrain sur ces revendications qui vont ensuite orientées nos actions collectives pour les trois ans à venir.

À cet effet, vous allez recevoir un mail fin février présentant la synthèse de nos travaux. Nous vous remercions d'avance de vos retours et de votre participation.

DYSFONCTIONNEMENTS CPPNIC

Les membres titulaires de la Commission Paritaire Permanente Nationale de l'Interprétation et de la Conciliation constatent des dysfonctionnements au sein de l'organisation patronale (FNEP) qui n'ont cessé de s'amplifier depuis la rentrée.

En l'absence de juriste, le secrétariat des réunions n'est plus assuré. Il n'y a plus de relevé de décision, ni compte rendu de réunion, ni rédaction des projets d'avis en séance.

Aucun rapport d'activité ni bilan d'accord collectif pour 2021 ou 2022.

En 2021 un groupe de travail paritaire a été mis en place pour la négociation du tableau de classification du personnel enseignant, cependant au bout de deux réunions, l'organisation patronale ne donne aucun signe de vie afin de poursuivre la discussion.

Nous sommes en février et malgré le point à l'ordre du jour à deux reprises, la FNEP n'a apporté aucune proposition pour la Négociation Annuelle Obligatoire 2023.

Les membres des OS (CFDT, CFTC, CGT, et CGC) comptent faire un communiqué intersyndical à ce sujet lors de la prochaine réunion en février.

COURS DE LANGUE POUR LE PERSONNEL

La Branche EPI inclut un nombre important d'écoles bilingues/internationales ainsi que des écoles du supérieur qui demandent au personnel enseignant de dispenser les cours dans une langue étrangère.

De ce fait, si vous avez besoin d'apprendre le français, l'anglais, ou une autre langue dans le cadre de votre travail ou bien dans l'évolution de votre travail, l'employeur a l'obligation de vous former. Ce temps d'apprentissage doit avoir lieu pendant le temps de travail avec un maintien de salaire.

Cependant, sous réserve de l'accord du salarié, l'horaire habituel peut être dépassé. Les heures correspondant à ce dépassement sont limitées à 30 heures par an et par salarié (2 % du temps de travail des cadres dont la durée du travail est établie par une convention de forfait en jours).

Le plan de formation de la Branche indique que l'employeur prend en charge les frais annexes engendrés dans le cadre d'une telle formation.

CCN EPI Article 9.4 et Art. L. 6321-2

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

**On se défend
bien mieux
à plusieurs**

Syndique-toi,

Rejoins la Cgt !

SNPEFP-CGT

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