



Le 7 MARS

**CELUI
QUI COMBAT
PEUT PERDRE
MAIS
CELUI QUI NE COMBAT PAS
A DÉJÀ PERDU**

Bertolt BRECHT

8



<https://www.grevefeministe.fr/>



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

GRUPE
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

CESI

MOBILISATION DE L'INTERSYNDICALE DE CESI

Contenu du tract distribué

Lors de la troisième et dernière réunion de Négociation Annuelle Obligatoire, face à notre argumentation, et malgré les excellents résultats financiers de l'entreprise, la Direction a :

- Refusé l'augmentation de l'abondement PERCO,
- Refusé d'augmenter la participation et l'intéressement,
- Refusé la rétroactivité de l'augmentation au mois de janvier,
- Refusé de participer aux frais liés au télétravail,
- Refusé la reconnaissance de l'ancienneté,
- Refusé d'augmenter la dotation sociale,

L'ensemble des syndicats de Cesi a demandé à la Direction à minima d'aligner les salaires sur l'inflation, soit :

- Une augmentation collective de 7% pour l'ensemble des salariés
 - Une enveloppe de 0,5% pour les promotions internes
- La Direction a finalisé les NAO en proposant 5.5% pour les augmentations collectives au 1er mars 2023 (salariés en CDI présents au 1er octobre 2022), une enveloppe de 0.5% pour les augmentations individuelles et une autre de 0.5% pour les promotions. Nous refusons de signer cet accord qui ne tient compte, ni de nos revendications, ni des excellents résultats de CESI, ni du contexte économique hautement inflationniste existant depuis plus d'un an déjà.

Combien d'entreprises françaises réalisent, dans le contexte actuel, une marge à deux chiffres de 16,7% en 2022 et possèdent une réserve de 82,8 millions d'euros ? Pourtant, toute cette richesse a été obtenue GRÂCE A VOUS. À cela s'ajoute un turn-over impressionnant, difficilement vécu par les équipes, et qui est, entre autres, la conséquence directe d'une absence de politique salariale reconnaissante.

Le premier investissement de CESI doit être pour les salariés !

LES MODÈLES SYNDIQUÉS DU SNPEFP-CGT SE COALISENT !

Les modèles vivants se sont approchés du SNPEFP-CGT pour défendre leurs droits et statut de salarié et permettre des avancées sociales. Cela porte ses fruits, car après un travail de syndicalisation sur le terrain, le bilan est très positif.

Le bouche à oreille fonctionne très bien, puisque le collectif des modèles du SNPEFP commence à être connu sur son adresse secretariat.modeles@efp-cgt.org.

De fait depuis 2017, le collectif a :

- fait de multiples courriers au ministère du travail, au ministère de la culture et au ministère de l'Enseignement Supérieur,
- créé un document permettant une lisibilité sur les conditions de travail, puis a contacté les entreprises cochant les mauvaises cases pour les informer de la situation, certaines n'ont pas répondu, d'autres ont été réactives et ont augmenté le salaire brut de 30 % !
- pris plusieurs rdv pour négocier : des tickets restaurants, le remboursement des transports en commun ou le respect de la convention collective EPI, telle la prise en compte des heures induites,
- Diffuser une pétition en ligne signée par de nombreux professionnels et artistes sur les dangers de la vidéo en ligne, et nous avons gagné. Les écoles sont revenues sur le nu en ligne,
- des articles qui ont vu le jour suite à une conférence de presse,
- créé un 4 pages qui nous a aussi offert une visibilité,
- obtenu de nombreuses écoles de rémunérer des heures annulées pendant le confinement,
- nous nous sommes imposés comme l'interlocuteur entre les établissements scolaires et les modèles,
- fait reculer certains employeurs qui voulaient imposer le statut de micro-entrepreneur.

VIE SYNDICALE DANS LES RÉGIONS

RÉGION OCCITANIE

AG des adhérents du SNPEFP-CGT DPT 31

le 8 avril de 10h à 15h

Lieu : **Bourse du travail**

19 place Saint Sernin,
31070 Toulouse Cedex 07

RÉGION PACA

AG des adhérents du SNPEFP-CGT DPT 06

le 18 mars de 10h à 12h30

Lieu : **UD CGT 06 - salle 3ème étage**

34 boulevard Jean Jaurès
06300 Nice

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^{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

SMC 2023



Suite à l'avenant signé le 30 novembre 2022, portant sur les salaires minima pour l'année 2023 applicable dès le début de l'année 2023 et qui est toujours en cours d'extension, **il est prévu une clause revoyure**. Pour rappel le SNPEFP-CGT n'a pas été signataire de cet avenant jugeant la proposition soumise à signature très insuffisante.

C'est donc dans le cadre de cette clause de revoyure que l'intersyndicale s'est réunie à Montreuil le 27-02-23 et que cette proposition intersyndicale (tableau ci-contre) a vu le jour et a été envoyée aux organisations patronales.

Nous attendons leur contre-proposition pour début avril. RDV le 12 avril en CM PPNI. Pour faire consensus nous avons dû accéder à la demande de la CFTC, CGC et FO pour les paliers allant de 27 à 29 (les cadres) afin de permettre à cette proposition d'aboutir. À suivre ...

Palier	Fourchette de coefficient	Minima conventionnel annuel brut au 01/01/2023	%	Annuel brut	Mensuel brut à titre indicatif
1	De 100 à 109	20 975,54 €	2,75	21 552,37 €	1 796,03 €
2	De 110 à 119	21 026,66 €	3	21 657,46 €	1 804,79 €
3	De 120 à 132	21 126,56 €	3,25	21 813,17 €	1 817,76 €
4	De 133 à 144	21 153,20 €	3,5	21 893,56 €	1 824,46 €
5	De 145 à 157	21 227,86 €	3,75	22 023,90 €	1 835,33 €
6	De 158 à 170	21 275,05 €	4	22 126,05 €	1 843,84 €
7	De 171 à 185	21 422,80 €	4,5	22 386,83 €	1 865,57 €
8	De 186 à 199	22 720,40 €	4	23 629,22 €	1 969,10 €
9	De 200 à 206	23 228,66 €	4,25	24 215,88 €	2 017,99 €
10	De 207 à 213	24 016,91 €	4,75	25 157,71 €	2 096,48 €
11	De 214 à 219	24 805,17 €	5	26 045,43 €	2 170,45 €
12	De 220 à 226	25 480,83 €	5	26 754,87 €	2 229,57 €
13	De 227 à 233	26 269,07 €	5,25	27 648,20 €	2 304,02 €
14	De 234 à 239	27 057,33 €	4,75	28 342,55 €	2 361,88 €
15	De 240 à 245	27 732,97 €	4,75	29 050,29 €	2 420,86 €
16	De 246 à 251	28 408,61 €	4,75	29 758,02 €	2 479,83 €
17	De 252 à 257	29 084,61 €	4,75	30 466,13 €	2 538,84 €
18	De 258 à 263	29 759,91 €	4,75	31 173,51 €	2 597,79 €
19	De 264 à 269	30 435,55 €	4,75	31 881,24 €	2 656,77 €
20	De 270 à 277	31 111,20 €	4,75	32 588,98 €	2 715,75 €
21	De 278 à 285	32 012,50 €	4,75	33 533,09 €	2 794,42 €
22	De 286 à 293	32 912,92 €	4	34 229,44 €	2 852,45 €
23	De 294 à 301	33 813,78 €	3,25	34 912,73 €	2 909,39 €
24	De 302 à 309	34 714,64 €	3,25	35 842,87 €	2 986,91 €
25	De 310 à 349	35 653,63 €	3	36 723,24 €	3 060,27 €
26	De 350 à 399	39 966,36 €	2	40 805,65 €	3 400,47 €
27	De 400 à 449	45 357,28 €	1,5	46 037,64 €	3 836,47 €
28	De 450 à 499	50 748,19 €	1	51 255,67 €	4 271,31 €
29	De 500 à 549	56 139,11 €	0,5	56 419,81 €	4 701,65 €
30	De 550 à 599	61 530,03 €	0	61 530,03 €	5 127,50 €
31	À partir de 600	66 920,95 €	0	66 920,95 €	5 576,75 €
	Moyenne		3,54		

Proposition intersyndicale - CFDT-CGT-CGC-CFTC-FO-UNSA
27/02/2023

PROPOSITION INTERSYNDICALE NAO -223-2024 PAR PRIORITÉ

Nous attendons la proposition des organisations patronales pour début avril. À suivre.

- Article 21 : Définition du SMC, salaire hiérarchique
- Article 10 : Temps de travail
- Article 22 : Compétences des formateurs
- Article 14 : Maladie, prévoyance en parallèle avec la CPPS et le GT réécriture droit constant
- Article 3 : Droit syndical
- Télétravail
- Article 6 : CDII
- Article 18 : Commission d'interprétation + Règlements intérieurs (Association de Gestion et CPPN)
- Accord séniors, pénibilité, QVTCT
- Égalité professionnelle



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://www.malakoffhumanis.com)

EPI - IDCC 2691

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : UN TEMPS PLEIN DÉGUISE EN TEMPS PARTIEL

Dans les établissements de l'enseignement supérieur technique et l'enseignement supérieur, le volume contractuel d'un temps plein, heures de face à face, provoque des polémiques.

La CCN de l'ESPL indique qu'un temps plein est de 864h de cours jusqu'à Bac +3 et 750h au-delà d'un Bac +3. Première observation, trou dans la raquette pour les titres certifiants ou diplômants en Bac + 3.

L'Avis 27, qui date de 2012, avance :

Aussi en l'état des textes, le nombre d'heures de cours applicable reste du ressort de l'École qui devra cependant être en conformité avec les seuils fixés par l'article 4.4.6. de la CCN afin que soit respectée l'intention des négociateurs.

[...] La commission précise par ailleurs que la détermination du niveau d'heures de cours pour les enseignements menant à un titre certifié dit « bac+3 » relève strictement de la commission paritaire nationale de négociation de la branche (CPNN) et devra prendre la forme d'un avenant à la CCN EPHC.

Les partenaires sociaux n'ont jamais conclu d'avenant sur ce sujet, et depuis plusieurs années, l'organisation patronale, la FNEP, garde la tête dans le sable chaque fois que ce problème est évoqué.

Certains établissements ont négocié des accords d'entreprise avec un volume horaire de cours digne des études supérieures, soit 300h-400h de cours annuels. D'autres appliquent strictement les seuils de la CCN.

Cependant, le cœur du problème va au-delà de la négociation collective...

Le SNPEFP-CGT affirme qu'il est impossible d'effectuer 600h de cours dans une année scolaire, 70% d'un temps plein selon la CCN pour un enseignant en BTS, sans que l'enseignant dépasse un temps plein pendant au moins un mois dans l'année.

Les calculs sont simples 20h (20*1,7756) de cours dans l'enseignement technique donne 35h de travail effectif hebdomadaire et avec seulement 18h (1*2.0453) de cours en enseignement supérieur, on dépasse les 35h !

À ce temps de travail s'ajoutent des éventuels oraux, heures de réunions, conseils de classe ainsi que des heures de délégation et de réunion dans le cadre d'un mandat.

Malgré les trois semaines sans présence obligatoire ainsi que six semaines de congés payés, il arrive qu'un enseignant effectue plus de 151,67h de travail dans un mois.

Le contre-argument de l'employeur : un enseignant ne travaille que 9 mois dans l'année.

Notre réponse : cela ne veut pas dire que l'on peut contraindre le salaire et le cadre juridique du contrat de travail à temps plein dans les trois quarts de l'année scolaire !

Évidemment, le temps de travail effectif est masqué par la mensualisation couplée avec le lissage de salaire et, certainement, l'absence d'un décompte du temps de travail.

Comme dans la plupart de ces conditions de travail abusif, seul un contentieux au CPH va réveiller l'employeur.

Prochain volet : l'abus du temps de travail dans l'enseignement maternelle, primaire, et secondaire !

**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