

Le panneau d'information des personnels
de l'Enseignement et de la Formation Privés

SNPEFP-CGT – case 544 - 263 rue de Paris-93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org-www.efp-cgt.referencesyndicale.fr-06 77 13 38 80

N°106

Avril 2023





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

MOUGINS SCHOOL (Cannes- Dpt 06)

Mougins School grew from a small language school set up in the 1960's. It is a primary and secondary school located in Mougins at the edge of the Sophia Antipolis business park, currently with a staff of approximately 50 teachers and 10 administrators. It offers a British education program of 'A' levels and IGCSE's in English to students from France and more than 50 other countries. In 2020 the school was purchased by NACE France (part of the Globeducate group).

In November 2019, I was elected to the CSE at a very difficult time at the school - on hindsight negotiations were already underway for a sale, but we weren't aware at the time. However, we were subjected to an aggressive new management with staff reduced to tears in meetings, whilst senior leaders met and exchanged hand cream tips, and best boxed sets to watch (I have vivid memories of this experience).

At the beginning of my first ever CSE meeting I was told to leave until the head had spoken to her lawyers, because I had pointed out that there should not be 3 from the management team if there were only 2 CSE.

Following multiple complaints and a visit from the medicine de travail to the school, the two investor-owners of the school interviewed every member of staff individually, and took notes regarding their opinions of the new managers. Yet, the CSE never received a copy of this report.

I joined CFDT as a result of discussions within the CSE regarding our lack legal advice. Requests for advice and support from CFDT were not successful. There were no responses by email in writing. There were brief phone calls but with no supporting legal references.

In one of our meetings with the work inspector, myself and the other full member of the CSE were told that the best sources of legal advice would come from the unions. This meeting was taken following the purchase and following a series of mistakes by the HR dept with contracts, and a severe change to our timetables.

I had been told by a colleague of your supportive emails, and made first contact with the SNPEFP-CGT. The humanity of the interactions stood out as compared to the coldness and brevity of the CFDT interactions.

Though I have only been on one training course in Paris, and sat in a couple of online meetings with fellow CGT members, it has been clear that there is a sense of

comradeship and a desire to share experiences and information. As we continue to grow our local union here in Mougins in preparation for the elections next November, I have experienced some negative feedback from managers and colleagues about the presence of the union.

This pushback mainly stems from the fact they wish to limit staff communication. Yet, ironically, one of the first statements from our current head was "Information is Power" in which I am a firm believer; information should be freely offered and freely shared for everyone's benefit.

RÉGION OCCITANIE

UD 31 / UL SUD TOULOUSE

Le 8 avril était organisée une AG de nos syndiqués sur le département 31. Comme vous avez pu le lire dans notre revue Trait d'Union N° 146, le syndicat s'est doté de référents de régions qui rayonnent sur leur territoire à la fois pour rencontrer des syndiqués, pour soutenir les actions militantes et organiser des AG en présentiel.

Ces déplacements sont l'occasion de resserrer les liens avec les structures de la CGT, UD et UL et de rencontrer leurs responsables. Un point est également fait avec eux sur les syndiqués isolés du département qui relèvent de nos champs de syndicalisation afin de permettre leur transfert vers le SNPEFP-CGT. Ce jour-là, il y avait 10 camarades à la Bourse du travail de Toulouse. 3 camarades de l'EPI (EPITECH, IPSA, ISEG), 2 camarades du CARIF-OREF, 1 camarade d'un CFA, 4 camarades d'OF (AMS GRAND SUD, CESI, IGS).

Après un tour de table pour se présenter, les points suivants ont été abordés :

- présentation et rôle de l'UD 31 et de l'UL Sud Toulouse ;
- le besoin d'articles pour le site du SNPEFP, les panneaux syndicaux et les 4 TU ;
- l'importance de consulter le site du syndicat ;
- l'importance de passer par la formation Accueil 1 et 2 avec les UL/UD du département 31 ;
- la présentation du calendrier des formations SNPEFP ;
- l'information de la tenue prochaine du Congrès du SNPEFP et l'envoi du TU de mars « spécial congrès » ;
- sensibilisation sur la possibilité d'amender les 156 revendications. *Une visio de 2h s'est déroulée le 28 avril à 18h pour échanger sur les revendications ;*
- échange sur la réforme des retraites ;
- interrogation sur le maintien de la minoration de 10% Agirc-Arrco si promulgation de la loi ;
- échanges sur le Congrès Confédéral et sa nouvelle SG ;

Un repas fraternel sur place a clôturé cette AG fraternelle.

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***



RESTE À CHARGE EN 2021 (panier 100 % SANTÉ)

- Aides Auditives : **0 euro**
- Dentaire** : **0 euro**
- Optique : **0 euro**

* Source : Ministère

Au fil d
auditiv



% santé » en audiologie et en dentaire



« 100 % santé » garanti en optique et pour une partie du panier dentaire

Soins et certaines prothèses dentaire

de mieux en mieux remboursés en aides 2021.

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

ENTRAVE AU DROIT DE GRÈVE DANS LES OF L'ANTIDOTE

Un discours bien rôdé sous des atours de « bienveillance »

Aujourd'hui les salariés formateurs dans les organismes de formation (OF dans la suite du texte) font souvent l'objet de tentatives d'entrave au droit de grève de la part de leurs employeurs. Ces mêmes employeurs se targuent pourtant souvent par ailleurs du rôle « social » joué par leurs organismes.

Nous vous proposons d'analyser point par point ces discours. Il s'agit des arguments déployés dans les OF associatifs qui assurent une offre de formation linguistique et de remise à niveau pour des demandeurs d'emploi ou des salariés.

Ces tentatives de dissuasion s'exercent à travers un discours bien rôdé qui culpabilise les salariés. Dans les faits, les employeurs tentent en tout premier lieu de protéger les intérêts économiques de leurs structures quitte à ce que cela se fasse au détriment des salariés.

Rappelons-nous que le droit de grève est un droit fondamental gagné de haute lutte, une liberté de chaque travailleur, inscrit dans la Constitution. Il n'appartient pas aux employeurs de modifier ou d'aménager ce droit.

LES ARGUMENTS DÉMONTÉS POINT PAR POINT !

1. *Vous devez nous prévenir plusieurs jours avant la grève pour que l'on puisse vous remplacer sur votre groupe en formation.*

Faux. Le droit privé définit le fait que les salariés ne sont pas dans l'obligation d'avertir leurs employeurs, ni avant, ni pendant, ni après. C'est à l'employeur de constater le jour même l'absence du salarié qui sera alors considéré gréviste en l'absence d'autre motif.

La seule obligation légale est que l'employeur soit informé des revendications qui motivent votre arrêt de travail. Dans le cas de la mobilisation sur la réforme des retraites : étant donné qu'il s'agit d'une grève générale et nationale, il n'y a pas nécessité de lui envoyer personnellement vos revendications. Dans la pratique, l'employeur demande aux salariés les jours suivant la grève quelles étaient les raisons de leur absence, les salariés indiquent alors qu'ils étaient en grève.

2. *En faisant grève, vous allez priver vos stagiaires de leurs rémunérations de formation (RFPE ou RSFP).*

Faux. Ce sont les formateurs qui font grève, pas leurs stagiaires en formation (sauf s'ils le décident). Le stagiaire ne peut donc pas être tenu pour responsable de la non-exécution de la formation et ne peut en subir de conséquence en termes de rémunérations (ex. pour le compte CPF). Dans le cas où une séance de formation

ne peut pas être assurée par l'OF, celui-ci peut proposer différents aménagements, par exemple une séance de remplacement.

3. *En faisant grève, vous allez priver vos stagiaires salariés d'une journée de salaire.*

Faux. Idem. De plus, le stagiaire salarié peut éventuellement retourner sur son lieu de travail.

ZOOM SUR LA RHÉTORIQUE DES EMPLOYEURS

Dans les arguments ci-dessus, les employeurs culpabilisent les salariés en s'appuyant sur leur conscience professionnelle, leur dévouement. Cette rhétorique qu'on peut qualifier d'humanitariste, encourage les salariés à faire passer un soi-disant intérêt immédiat des stagiaires en formation avant le leur et avant le droit du travail

Nos employeurs peuvent même utiliser dans certains cas la précarité des stagiaires comme moyen pour faire renoncer les salariés à exercer leur droit de grève. « Arrêtez de vous plaindre, ceux qui sont vraiment dans la galère ce sont les bénéficiaires. » Rappelons-leur qu'on ne peut pas contourner le droit du travail en utilisant le sens moral des salariés. Si les salariés se mettent en grève, c'est aussi un acte de solidarité ! À travers la grève, nous visons le bien commun, y compris pour les stagiaires en formation. Comme nous, ils occupent des emplois pénibles, précaires et sous-payés, eux aussi subiront les conséquences déléteres de la contre-réforme des retraites. Le droit du travail est là pour défendre TOUS les salariés. Il ne se marchande pas. Et il n'y a pas à mettre dans la balance d'un côté le droit d'un salarié d'un OF et de l'autre celui d'un salarié stagiaire ou demandeur d'emploi en formation.

Faire grève sert à tout le monde, car en régime capitaliste, le sort de tous les travailleurs, quelque soit leur branche d'activité ou leur couche sociale est intimement lié. (cf. *Antoine Vatan, La situation de la classe laborieuse en France, éditions Delga*).

4. *La grève risque de porter atteinte à notre structure ; si une séance est annulée nous allons devoir verser des pénalités.*

Vrai. Mais c'est à l'OF de gérer ce type de situations, qui constitue vraisemblablement un cas de force majeure dans les contrats qu'elle passe. En effet, en cas de force majeure, l'organisme de formation peut être contraint d'annuler et/ou reporter une formation sans que sa responsabilité ne puisse être engagée. À lui également d'organiser des sessions de rattrapage, le cas échéant, pour éviter d'éventuelles pénalités.

Lire la suite sur le site en cliquant [__](#)



**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

Fiche Repère 1 : Jours Fériés

CCN 2691 : Enseignement Privé Indépendant

Article(s) CCN concernés : 4.1.3, 4.2.1, 4.4.2

Avis concernés : n°2, n° 23, n°43

Attention : Nous vous rappelons qu'un accord d'entreprise peut déroger aux dispositions de la CCN en matière de temps de travail. Les informations suivantes ne sont relatives qu'à la CCN de l'EPI.

Le temps de travail d'un salarié dans notre branche est variable suivant qu'il soit personnel administratif, enseignant ou pédagogique. Cependant, tous les salariés bénéficient de 9 jours fériés chômés par an. La Direction fixe unilatéralement les neuf jours parmi les onze jours fériés légaux, après consultation avec des représentants du personnel.

Selon l'année civile, l'un ou plusieurs jour(s) férié(s) peuvent tomber un samedi ou un dimanche. Comme la CCN EPI définit un nombre précis, si les salariés ne travaillent que les jours ouvrés, la Direction doit proposer un jour de remplacement afin de s'assurer que les salariés bénéficient au moins de 9 jours.

Exemple si décompte année civile 2021, le 1 et 8 mai ainsi que le 25 décembre sont les samedis et le 15 août est un dimanche. Cela ne laisse que 7 jours fériés – 1 janvier, 5 avril, 13 mai, 24 mai (Pentecôte), 14 juillet, 1 et 11 novembre.

Exemple si décompte en année scolaire 2020-2021: 1 et 8 mai sont les samedis, et 1 nov et le 15 août sont les dimanches cela ne laisse que 7 jours fériés : le 11 nov, 25 déc, 1 jan, 5 avril, 13 mai, 24 mai (Pentecôte) et le 14 juillet.

Un jour de travail ne peut compter à la fois comme jour férié et jour mobile.

Si un jour férié tombe sur un jour non travaillé, le salarié ne peut prétendre à une récupération.

Si un salarié est amené à travailler un jour férié chômé, il a droit soit à une majoration de salaire de 100%, soit à un repos compensatoire équivalent.

Rémunération et décompte

Le personnel à temps plein

Ces salariés bénéficient d'un maintien de salaire et leur temps de travail n'est pas diminué.

Un salarié ne peut déclarer d'heures supplémentaires dans une semaine avec un jour férié, sauf si son temps de travail a dépassé 35h sur les 4 jours travaillés.

Le personnel enseignant à temps partiel rémunéré à l'heure de cours






Le temps partiel se calcule au prorata de 1534h, la rémunération prend généralement en compte les jours fériés.

Le personnel au forfait jour

Les 9 jours fériés doivent être déduits du décompte du forfait jour.

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