

Le 13 octobre

Les organisations syndicales appellent à manifester



Après le passage en force de la réforme des retraites, le pouvoir d'achat et l'augmentation des salaires, des pensions et des minima sociaux sont toujours les revendications prioritaires pour le monde du travail.

**L'INTERSYNDICALE
CONTRE L'AUSTÉRITÉ,
POUR LES SALAIRES
ET L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES !**



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

TERRITOIRE GRAND-SUD RÉGIONS AURA, OCCITANIE, NOUVELLE-AQUITAINE, PACA

À l'intention des salariés domiciliés sur les régions composant le territoire Grand Sud, une réunion en visio est prévue **mercredi 13 septembre 2023 dès 18h** afin d'échanger sur leurs conditions de travail, présenter l'actualité syndicale, les nouveautés juridiques et les divers problèmes rencontrés...

<https://us02web.zoom.us/j/84080390244>

Région OCCITANIE

Le 12 septembre - 17h30

Réunion essentiellement avec les adhérents de la section syndicale AMS Grand-Sud à la Bourse du travail de TOULOUSE.

19 place Saint-Sernin. 31 000 TOULOUSE

2ème étage - Salle 205.

Pour information, c'est l'une des Bourses du Travail les plus anciennes de France. Elle a été inaugurée par Jean Jaurès en 1892.

Ça sera l'occasion de faire le point sur le fonctionnement du CSE d'AMS Grand-Sud, des problématiques rencontrées et faire un point des isolés sur le département 31.



YEL World School

C'est une victoire pour la reconnaissance du statut assistante pré-élémentaire, les jours mobiles et la prise en charge pour la prévoyance. Et aussi des heures supplémentaires pour le travail le mercredi et les petites vacances.

Le 15 juin dernier, le juge départiteur du Conseil des Prud'hommes de Perpignan a fini par donner raison à 5 employés de la YEL World School dans leur procédure collective contre l'école internationale suite à sa liquidation judiciaire le 21 juillet 2021.

À la recherche de simples réponses à leurs questions contractuelles, ils avaient ensuite choisi d'adhérer au SNPEFP-CGT, obtenu l'élection d'un CSE et, au terme de 20 mois de procédure, vu leur solidarité et leur ténacité, ils ont été récompensés par la prise en compte de la plupart de leurs réclamations.

Parmi celles-ci :

- le paiement de centaines d'HS non rémunérées,
- celui de jours mobiles conventionnels jamais fixés par l'employeur,
- un rappel de salaire relatifs à des cotisations de prévoyance prélevées à tort,
- la reconnaissance pour les « assistants pédagogiques » d'un statut d'assistant pré-élémentaire (plus adapté à la réalité de leurs fonctions et mieux protégé en termes de temps de travail annuel exigible).

Si vous avez des questions sur ces mêmes sujets, ou bien d'autres, concernant l'application de la CCN EPI dans votre école, n'hésitez pas à contacter le collectif à l'adresse collectif.epi@efp-cgt.org ou la coordinatrice de la CCN EPI, Debra REYNOLDS, 06 98 02 59 50.



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



COMMENT DÉCOMPTER ET RÉMUNÉRER LES INTERCOURS ?

La CCN EPI prévoit des dispositions pour le personnel enseignant de la maternelle jusqu'à l'enseignement supérieur avec recherche.

Il est évident que les établissements, selon le niveau de cours dispensé, ne suivent pas la même organisation.

Du fait de cette diversité, la CCN reste silencieuse sur certains sujets comme les « intercourrs », c'est à dire les 5 ou 10 min entre deux cours.

Dans certains établissements, la question ne se pose même pas, ce temps est décompté comme du temps de cours.

Cependant, dans le milieu du primaire et du secondaire, le personnel enseignant est parfois pris au piège. Un contrat de travail indique 24h de cours hebdomadaire, mais en réalité, l'emploi du temps comporte 30 périodes de 45 minutes, soit 22,5h.

L'employeur va ensuite ajouter des activités connexes sous prétexte que l'enseignant ne fait pas un temps plein.

Ce temps est très souvent utilisé pour répondre aux questions des étudiants, ou préparer la salle pour le prochain cours.

Alors s'agit-il de pauses ou du temps de travail effectif ?

En 2015 la CPPNIC a rédigé **l'AVIS 50** sur le sujet, qui rappelle la définition légale du temps de travail effectif, un salarié ne peut pas vaquer à ses obligations personnelles.

Si un enseignant est contraint de rester dans la salle de classe, d'utiliser ce temps pour changer de salle de classe ou de préparer la salle pour le prochain cours, c'est du temps de travail qui doit être rémunéré.

En revanche, si ce temps permet au salarié de passer un coup de fil personnel ou sortir de l'établissement, il s'agit d'une vraie pause, non-rémunérée sauf dispositions favorables d'un accord collectif.

Nous vous proposons d'aborder ce sujet via vos questions de délégué du personnel ou en le mettant à l'ordre du jour de votre prochaine réunion CSE.

Référence : Avis 50

**Pourquoi
un syndicat ?**

**Pour défendre
des intérêts
professionnels
communs !**

Rejoins la cgt !

SNPEFP-CGT

**IMPOSSIBLE
n'est pas cgt !**

**Pour avancer,
Rejoins la cgt !**

SNPEFP-CGT



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

CCNOF - IDCC 1516

CMPPNI du 27/06/2023

MAINTIEN DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE POUR

CGT / CFDT / UNSA

SYCFI / ACTEURS DE LA COMPETENCE / SYNOFDES

CONTRE

CGC / CFTC / FO

Décision : prolongation de 6 mois de la CMPPNI soit jusqu'au mois de décembre 2023.

LANCEMENT DES TRAVAUX SUR LA DURÉE DU TRAVAIL ET LE TÉLÉTRAVAIL

Les Acteurs de la Compétence et le Synofdes présentent en séance une proposition de nouvelle architecture de l'article 10. Cette proposition tient compte des travaux du groupe de travail sur la mise à jour à droit constant de la convention collective des organismes de formation.

Les OSS découvrent cette proposition. Un envoi en amont – comme le prévoit l'accord de méthode – il semble difficile dans ce cas de débiter un travail en séance sur la trame proposée.

L'UNSA estime qu'un article sur la durée du travail ne peut faire l'impasse sur l'organisation du travail, or, en l'état, il n'y a rien sur ce point.

La CGC et FO considèrent qu'on peut partir sur ce modèle et voir au fur et à mesure des discussions les corrections à apporter.

La CGC, la CFDT, la CGT jugent un GT plus adapté que la CMPPNI.

Décision (à l'unanimité) : consacrer la matinée de la CMPPNI du 21/09/2023 à ce sujet et **créer un groupe de travail sur la durée du travail pour mener les négociations sur le sujet.**

Les premières dates du groupe de travail sont fixées en séance :

- **Vendredi 20 octobre de 10h à 17h**

- **Lundi 6 novembre de 14h à 17h**

- **Mardi 5 décembre de 14h à 17h**

Les personnes mandatées pour participer ce GT sont Patricia MEDJBOURI et William PERENNES.

- Une première proposition de rédaction de l'article 10 sera adressée par la délégation patronale aux partenaires sociaux avant la CMPPNI du 21 septembre 2023, conformément à l'accord de méthode du 12 avril 2023.

PROJET D'AVENANT À L'ARTICLE 14 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ORGANISMES DE FORMATION

Le projet d'avenant à l'article 14 a été présenté en CMPPNI pour être ouvert à la signature, sur proposition du groupe de travail « toilettage de la CCNOF ».

La proposition d'avenant a été relue et validée par Riskéo avant présentation en CMPPNI.

Les débats en séance font émerger des demandes de modification du projet d'annexe n°1 à l'article 14, de la part des organisations syndicales.

Au regard des nombreux échanges qui se sont tenus tant en groupe de travail sur le toilettage de la convention collective, qu'au sein de la CPPNI, la délégation patronale acte de l'impossibilité de mettre à jour à droit constant l'article 14 et du renvoi en négociation.

Les organisations syndicales indiquent qu'elles proposeront une nouvelle annexe à l'article 14 à la délégation patronale.

Il manque pour la partie prévoyance l'indication qu'un salarié peut bénéficier de 1095 jours IJ PREV max et qu'un salarié pour une affectation longue durée peut prétendre jusqu'à 3 ans d'IJSS. La CGT précise qu'il est difficile pour les salariés d'appréhender la reconstitution de leur salaire (articulation du maintien de salaire de l'employeur, les IJSS et les IJ PREV) et qu'il est préférable de s'accorder un temps en CPPS pour vulgariser un document plus accessible avec l'appui de RISKEO, d'autant que la prochaine CPPS est proche. **La CFTC estime qu'il faut reformuler l'annexe et fera circuler une proposition de rédaction plus explicite.**

RETOUR DE L'ÉTUDE RÉMUNÉRATION

Après une étude qui a demandé du temps et de l'énergie, il s'avère difficile d'établir une photographie de notre branche car les pratiques en matière de rémunération sont très variées. La CGT rappelle qu'elle n'était pas demandeuse d'une telle étude et qu'une telle conclusion confirme que nous avons raison. Les autres organisations estiment que l'étude a le mérite d'exister, c'est un mérite qui se paie !

La DGT propose un contact avec un groupe dédié à la rémunération.

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