

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°111

Novembre 2023

**18 décembre 2023**

**journée internationale des migrant-es**

**POUR LA JUSTICE  
SOCIALE  
ET L'ÉGALITÉ  
DES DROITS**





## 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](http://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

## NAO 2023 - CERFAL CAMPUS MONTSOURIS

Lors de la première réunion de NAO le SNPEFP-CGT (les deux autres syndicats ont suivi la demande) avait demandé 8% d'augmentation : 4% pour combler l'inflation (chiffre INSEE au 31 octobre) et 4% d'augmentation générale.

Pour rappel lorsque l'on demande de combler l'inflation, en réalité on ne demande qu'un rattrapage pour la perte de pouvoir d'achat subie par les travailleurs. On ne peut en aucun cas parler d'augmentation réelle. C'est pour cette raison que nous voulions 4% supplémentaires justifiant l'engagement professionnel des collègues.

A l'issue de la 2<sup>ème</sup> réunion du 5 décembre le bilan de l'accord est le suivant :

- Augmentation collective égale à 3,5% du salaire brut (inflation novembre 2023)
- Prise en charge par l'employeur des augmentations en prévision de la mutuelle « famille » avec le maintien à 100% pour la mutuelle « isolé », à partir du 1er janvier 2024.
- Versement d'une prime de partage de la valeur (PPV) correspondant à 2,5% du salaire brut annuel.

Suite à notre demande l'année dernière, la prime d'intéressement ne fait pas partie des NAO et la prime « vacances » (30% du brut mensuel) est dorénavant pérenne.

## NAO 2023 - ÉCOLE DE LA DEUXIÈME CHANCE DU VAL DE MARNE (E2C94)

### AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES

Une augmentation de 120 € bruts mensuels s'appliquera sur les salaires de base de l'ensemble des salariés d'E2C94 présents au 1er décembre 2023 et ayant une ancienneté supérieure à 3 mois à cette date. Pour les salariés à temps partiel, le montant forfaitaire d'augmentation sera proratisé en fonction de la durée de travail contractuelle du salarié selon la formule suivante :  $120 \text{ €} \times \text{durée contractuelle de travail} / \text{durée collective de travail}$ .

Pour le personnel éligible, cette augmentation concernera de manière rétroactive les périodes d'emploi effectuées depuis le 1er janvier 2023, et sera versée sur la paie du mois de décembre 2023.

### AUGMENTATION INDIVIDUELLE LIÉE À L'ANCIENNETÉ

En sus de l'augmentation générale des salaires prévue à l'article 3.1, une augmentation spécifique de 127 € bruts mensuels s'appliquera aux salaires de base des salariés ayant atteint 2 ans d'ancienneté. Pour les salariés à temps partiel, le montant forfaitaire d'augmentation sera proratisé en fonction de la durée de travail contractuelle

du salarié selon la formule suivante :  $127 \text{ €} \times \text{durée contractuelle de travail} / \text{durée collective de travail}$ .

Cette augmentation sera appliquée à compter du 1er janvier 2024 dès le 1er jour du mois suivant l'atteinte de la condition d'ancienneté à l'ensemble du personnel éligible, à l'exception des formateurs référents ayant bénéficié en 2022 ou 2023 de la revalorisation spécifique prévue par l'article 3.2 de l'accord collectif du 28 septembre 2022.

A titre transitoire, les salariés, hors les formateurs, comptant déjà plus de 2 ans d'ancienneté au 31 décembre 2023, cette revalorisation sera effective au 1er janvier 2023 et sera appliquée sur la paie du mois de décembre 2023.

### PRIME D'ANCIENNETÉ

Il est instauré une prime d'ancienneté au bénéfice de l'ensemble du personnel, figurant sur une ligne dédiée du bulletin de paie. Cette prime, versée mensuellement, est accordée aux salariés justifiant de 5 ans d'ancienneté selon les modalités suivantes :

- 1,5 % du salaire brut mensuel de base pour les salariés comptant au moins 5 ans d'ancienneté ;
- 2 % du salaire brut mensuel de base pour les salariés comptant au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 3 % du salaire brut mensuel de base pour les salariés comptant au moins 15 ans d'ancienneté.

Le salaire brut pris en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté est le salaire de base brut mensuel effectivement versé au salarié compte tenu de la durée de travail du mois concerné et des déductions pour absence.

Cette prime d'ancienneté sera effective à compter du 1er janvier 2024.

### INDEMNITÉ TÉLÉTRAVAIL

L'indemnité de télétravail à domicile est revalorisée à 2,60 € par jour télétravaillé dès le 1er janvier 2024.

### TITRES-RESTAURANT

À compter du 1er janvier 2024, la valeur faciale des titres-restaurant est portée à 11,50 €, contre 9,50 € auparavant. La part patronale de prise en charge des titres-restaurant reste inchangée (60%).

### LE PASSE NAVIGO

La part de prise en charge patronale du Passe Navigo est portée de 75 % à 90 % de la valeur du titre de transport à compter du 1er janvier 2024.

**POUR GAGNER DES  
AUGMENTATIONS DE SALAIRES  
DANS SON ENTREPRISE,  
LE MEILLEUR MOYEN EST DE VOTER  
ET FAIRE VOTER POUR  
LA CGT AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES.**

# 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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







# 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://malakoffhumanis.com)**

# CCNOF - IDCC 1516



## MISE À JOUR DE LA CCNOF À DROIT CONSTANT

### Les derniers avenants non étendus

- Avenant du 27 juin 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 3.

#### Observations de la DGT

##### Article 3.1

L'alinéa 2 tel que modifié par le présent avenant, devrait être étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.2141-5 du code du travail. En outre que l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne doit pas être pris en considération « en matière de conduite et de répartition du travail ».

L'alinéa 3 tel que modifié par le présent avenant, devrait être étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L.2142-3, L.2142-1-3 et L.2143-13 du code du travail, certaines modalités de mise à disposition des panneaux d'affichage ainsi que de l'emploi des crédits d'heures peuvent être fixées respectivement par accord avec l'employeur ou par accord collectif.

##### Article 3.3

L'alinéa 3 tel que modifié par le présent avenant, devrait être étendu sous réserve du respect des dispositions relatives à la BDESE fixées aux articles L.2312-18, L.2312-21, L.2312-36 du code du travail.

- Avenant du 12 avril 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 12.

#### Observations de la DGT

##### Article 12.2. Période de prise des congés

Le 3e alinéa de l'article 12.2 de la CCN tel que modifié par l'avenant prévoit que « sous réserve du nombre de jours de congés payés acquis, le salarié a le droit de prendre au moins 24 jours ouvrables pendant la période du 1er mai au 31 octobre, dont une fraction au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. »

Or, l'article L. 3141-17 du code du travail dispose que « La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie. »

Aussi, le 3e alinéa de l'article 12.2 de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant devrait être étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141-17 du code du travail qui fixe une limite à la durée des congés pouvant être pris en une seule fois, mais qui prévoit également une dérogation pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Au dernier alinéa de l'article 12.2 de l'accord il est prévu qu'il ne peut y avoir report de congés au-delà de l'année de référence suivant l'année d'acquisition du droit à congé. Toutefois, pour les salariés étrangers hors Europe, des accords collectifs ou individuels peuvent prévoir la juxtaposition d'un congé sans solde à la période de congés payés. »

Or, l'article L. 3141-2 du code du travail prévoit que « Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise. »

Par ailleurs, la Cour de cassation a précisé que les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail en cas d'absence pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle dans ses arrêts du 24 février 2009 (n°07-44.488), du 25 mars 2009 (n°07-43.767) et du 28 mai 2014 (n°12-28.082).

Aussi, le dernier alinéa de l'article 12.2 de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant devrait être étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141.2 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 24 février 2009, n°07-44.488 ; Cass. soc., 25 mars 2009, n°07-43.767 ; Cass. soc., 28 mai 2014, n°12-28.082) en matière de report de congés payés acquis.

- Avenant du 27 juin 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 13.

- Avenant du 27 juin 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 16.

- Avenant du 27 juin 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 18.

- Avenant du 6 décembre 2022 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance.

- Avenant du 27 juin 2023 relatif à la suppression des articles 19 et 22 de la convention collective.

**N'hésitez pas à nous adresser vos questions sur :**

@ [collectif.of@efp-cgt.org](mailto:collectif.of@efp-cgt.org)

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](https://malakoffhumanis.com)



**On aime vous voir sourire**