

Le 21 janvier, 201 personnalités de tous horizons, culturel, associatif, syndical et politique, appellent à se mobiliser pour exiger que le président de la République ne promulgue pas la loi dite « immigration ». La CGT appelle le monde du travail à se mobiliser massivement et à faire de cette journée une puissante journée de manifestation.



FLASHER LE
CODE POUR
SE SYNDIQUER

CGT.FR

Pour faire diversion et éviter de traiter les questions sociales sur les salaires et l'emploi, Emmanuel Macron a fait le choix de mettre à l'ordre du jour une nouvelle loi sur l'immigration alors que depuis quarante ans il y a déjà eu 29 réformes.

Le contenu de la loi reprend les principales propositions du Rassemblement national et remet en cause nos principes républicains.

Une loi xénophobe :

- assimilant l'immigration à l'insécurité ;
- stigmatisant l'étranger-e par sa nationalité, sa religion ;
- soutenue par l'extrême droite.

Une loi en opposition aux valeurs républicaines :

- application du principe de préférence nationale pour l'accès aux allocations ;
- remise en cause du droit du sol pour les enfants de parents étrangers ;
- contraire à la Constitution sur de nombreux points.

Une loi contre les femmes et les familles :

- précarisant davantage les femmes qui pour la plupart travaillent dans les métiers souvent dévalorisés ;
- remettant en cause le droit aux APL, aux hébergements d'urgence ;
- remettant en cause l'accès à l'aide médicale d'État ;
- favorisant l'expulsion des enfants.

Une loi par et pour le capital :

- La précarisation des travailleur-ses étranger-es va permettre de tirer l'ensemble des droits des travailleur-ses vers le bas et contribuer au dumping social.

Il faut rappeler que l'immigration ne coûte pas – c'est au contraire une richesse pour notre pays. Chaque année, les travailleuses et travailleurs étranger-es font rentrer 60 milliards d'euros de cotisations sociales et d'impôts.

Elles et ils occupent des secteurs essentiels pour l'économie, dans le bâtiment, le nettoyage, le traitement des déchets ou encore dans les métiers de la santé où nombre de soignant-es sont des travailleurs et travailleuses étranger-es.

L'immigration, très souvent jeune, atténue le vieillissement de la population.

La CGT porte d'autres propositions, notamment la régularisation des travailleuses et travailleurs pour éviter le dumping social et l'égalité de traitement entre tou-tes les salarié-es. C'est dans ce cadre que la CGT exige la régularisation des travailleur-ses en grève en Région parisienne et dans le Nord.

Pour gagner des droits pour toutes et tous, pour s'opposer à la loi « immigration », gagner la non-promulgation de la loi, peser sur les décisions du Conseil constitutionnel et obtenir une régularisation de droit de tou-tes les travailleur-ses sans papiers.

Le 21 janvier 2024, avec la CGT et de nombreuses organisations syndicales et associations, manifestons partout en France.

Retrouvez tous les lieux de manifestation sur
-> www.21janvier.fr.

Sommaire

**Contre la
menace de
cette loi raciste**

ON MARCHÉ
LE 21 JANVIER

**Pour résister
à la loi
immigration**

ON MARCHÉ
LE 21 JANVIER

**Contre la loi
de la honte**

ON MARCHÉ
LE 21 JANVIER

2 / ÉDITORIAL
Christine FOURAGE

4 / CCNOF

7 / EPI

10 / JURIDIQUE

12/ JURISPRUDENCE

13 / VIE SYNDICALE

14 / SECTIONS SYNDICALES

15 / RÉGIONS

16 / PORTRAIT

17 / LE DOSSIER

Éditorial



Cher.es camarades,

En cette nouvelle année, nous adressons nos vœux les plus chaleureux à chacun d'entre vous. Que l'année à venir soit empreinte de solidarité, de réussite collective et personnelle, de progrès dans la défense des intérêts des travailleurs.

En 2024, il nous faut nous organiser avec la CGT pour reprendre le contrôle sur le travail, pour conquérir des salaires dignes, des environnements de travail sécurisés et que partout dans le monde les droits des travailleurs soient respectés.

En 2023, la mobilisation contre la réforme des retraites a ramené le syndicalisme à sa place légitime, redonnant la voix aux travailleurs. Ceci s'est traduit pour notre syndicat par une syndicalisation en très fort développement. Bienvenue aux nouveaux camarades.

Si Macron a imposé sa réforme par la force, ignorant le parlement, la rue et l'opinion, son mandat est maintenant entaché d'une grave faute politique et démocratique.

Pour détourner l'attention des questions sociales, il suit désormais l'agenda de l'extrême droite.

Cette tendance s'observe à l'échelle de la planète où les conflits armés se multiplient, les budgets militaires explosent. Aussi, nous tenons à exprimer notre solidarité avec les peuples ukrainiens et palestiniens actuellement sous les bombes.

La solidarité entre travailleurs, nous l'exprimons aussi en direction des migrants et réfugiés sur le sol français.

La loi sur l'immigration rompt avec les principes républicains, instaurant la préférence nationale et remettant en cause le droit du sol, stigmatisant les étrangers et occultant leur contribution essentielle. Cette loi divise, elle établit une équation dangereuse entre étrangers et délinquants. Pour s'en convaincre, il suffit d'écouter le ministre de l'intérieur se féliciter du nombre record d'expulsions d'étrangers en 2023... Comme s'il s'agissait d'un fait d'armes.

Cela est inadmissible ! Résistons et combattons l'exclusion, et toutes les formes de domination dont racisme, antisémitisme et sexisme ne sont que quelques-unes des déclinaisons.

En 2024, avec la CGT, nous vous souhaitons une année de paix, de justice, de solidarité et de lutte pour transformer le travail et atteindre un monde plus juste.



Christine FOURAGE

Secrétaire Générale du SNPEFP-CGT



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

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 GROUPE
APICIL
UNIQUES, ENSEMBLE

CCNOF - IDCC 1516



NAO 2024

Lors de CMPPNI du 12 décembre 2023 en présence de la DGT, la CGT a demandé une augmentation différenciée par palier représentant une augmentation moyenne de 10,94 % sur les salaires minima conventionnels annuels brut sur les 31 paliers de la grille de classification.

Notre proposition tient compte de plusieurs paramètres :

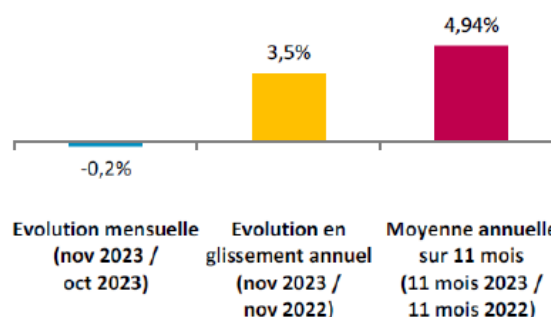
- **Faire démarrer le 1^{er} palier de la grille à 2.000 € brut (revendication SMIC CGT).**

Pour la Confédération, il faudrait un véritable « coup de pouce » sur le SMIC de 14% pour que le SMIC atteigne un niveau décent, de 2.000 € brut pour un temps plein. Cette revendication de la CGT converge avec les analyses de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES) qui indique qu'il faudrait un minimum de 1.634 euros mensuels nets pour vivre décemment, soit 2.092 euros bruts (lire fiche pouvoir d'achat 4 - Qu'est-ce qu'un "Revenu décent ?).

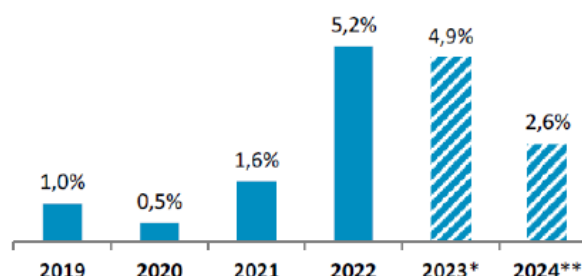
- **Rétablir des écarts proportionnés entre chaque palier.**
- **Réduire de manière progressive et dans le temps les écarts entre les non-cadres et cadres (paliers allant de 26 à 31) afin d'arriver à une linéarité de la courbe (voir document envoyé lors de la consultation).**
- **Remédier au tassement de la grille suite aux augmentations successives du Smic depuis 2 ans.**
- **Impulser une véritable politique salariale de branche sans tomber dans le piège de devoir juste se contenter d'être des « partenaires » pour de réguler la concurrence entre les entreprises notamment en matière de fixation des salaires minima conventionnels.**

- **Rétablir la perte de pouvoir d'achat lié à l'inflation qui est juste une remise à zéro et non un gain de pouvoir d'achat.**

Les différentes mesures de l'inflation à fin novembre 2023
(Indice des prix à la consommation / IPC – Source : INSEE)



Evolution de l'inflation en moyenne annuelle
(IPC – Source INSEE)



* Estimation sur la base de l'inflation observée fin novembre 2023.
** Prévisions Banque de France (IPCH) et Trésor.

CCNOF - IDCC 1516

De leur côté Les Acteurs de la Compétence ont fait une proposition de :

- 2% pour les paliers de 1 à 23
- 1% à partir du palier 24

Soit une moyenne de 1,77 % sur les 31 paliers.

La proposition des Acteurs de la Compétence a été suivie par le SYCFI. Le SYNOFDES a indiqué que son mandat était inférieur à la proposition des Acteurs de la Compétence et qu'il ne pouvait s'y associer.

Nous vous avons consulté le 20 décembre afin de recueillir vos avis pour une éventuelle signature de la CGT sur la proposition des Acteurs de la Compétence et du Sycfi.

Nous tenons à remercier les camarades qui ont répondu à cette consultation tombant pendant les fêtes...

Une majorité des répondants ont voté **contre** une signature de la CGT. Nous serons donc **non signataire** si un éventuel avenant venait à être soumis à signature.

Pour information, la CGC et FO ont fait une proposition d'une augmentation de 5% pour tous les paliers.

La CFDT, l'UNSA ont demandé une augmentation différenciée par palier, avec une augmentation moyenne de 5,9% pour la CFDT et de 5,65% pour l'UNSA.

Les minimas 2024 sont remis à l'ordre du jour de la prochaine CMPPNI fixée au 28 février 2024

Calendrier 2024 des CMPPNI

- 28 février toute la journée de 10h à 17h
- 10 avril toute la journée de 10h à 17h
- 3 juin toute la journée de 10h à 17h
- 11 septembre toute la journée de 10h à 17h
- 18 novembre toute la journée de 10h à 17h

Télétravail

Un projet d'accord a été adressé à l'ensemble des partenaires sociaux en amont de la réunion.

Pour FO, la CGT, la CGC et la CFDT, le projet n'est pas assez contraignant, l'accord devant, selon eux, prévoir une prise en charge des frais par l'employeur. La CFTC ajoute que la prise en charge du barème URSSAF devrait figurer dans l'accord. La délégation patronale rappelle que la question du télétravail doit être à la main de l'entreprise, étant précisé que l'entreprise peut déroger aux dispositions de l'accord de branche en la matière. Les organisations syndicales transmettront des propositions de rédaction avant la CMPPNI du 28 février 2024.

Le télétravail est mis à l'ordre du jour de la prochaine CMPPNI fixée au 28 février 2024.

Ouverture / inversion des thèmes de négociations prévus à l'accord de méthode.

Début des négociations concernant les seniors repoussé au 2^{ème} semestre 2024, sous réserve de l'adoption préalable de l'ANI sur ce sujet.

Début des négociations concernant le temps partiel avancé au 1^{er} semestre 2024, à la suite de la négociation sur la durée du travail.

Collecte du paritarisme

La CMPPNI décide de confier à AKTO la collecte à partir de 2025.

Point divers

La CFTC soumet à la réflexion l'idée d'engager une discussion sur les impacts de l'IA dans les métiers de la branche et notamment la réalisation d'une étude pour analyser l'impact de l'IA avec un état des lieux et une vision prospective.

La CGT souhaite remettre sur la table la propriété intellectuelle et le droit à l'image

La DGT informe qu'elle organisera en début d'année 2024 une bilatérale avec chacune des organisations.

Échange sur l'éventuelle prorogation de la CMPPNI après l'échéance de 6 mois

Maintien de la CMPPNI en commission mixte.

Votes favorables : CFDT, UNSA, SYCFI et SYNOFDES

Votes favorables pour 6 mois : CFTC, CGT, CGC, FO et les Acteurs de la Compétence

Ordre du jour de la CMPPNI du 28 février 2024

- Alternance présidence et vice-présidence
- Minimas conventionnels 2024
- Retour sur le cahier des charges concernant le site de branche
- Retour sur l'accord télétravail

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



ASSEMBLÉE NATIONALE : AUDITION DU SNPEFP-CGT

6 décembre 2023

Commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale

Voici le questionnaire de la

« Mission d'information sur l'enseignement supérieur privé à but lucratif » avec nos recommandations.

Texte intégral sur notre site à :

<https://efp-cgt.reference-syndicale.fr/2023/12/assemblee-nationale-audition-du-snpefp-cgt/>

1. Le périmètre de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat ?

2. Que régit cette convention collective ? Quelles sont à cet égard vos capacités d'intervention au sein des établissements d'enseignement supérieur concernés ?

3. Quel regard portez-vous sur le développement de l'enseignement supérieur privé hors contrat et quels sont, selon vous, les principaux facteurs de développement de ces établissements ?

4. Le dialogue social entre les syndicats représentatifs de l'enseignement supérieur et les établissements privés du supérieur à but lucratif est-il de bonne qualité ?

5. Êtes-vous amenés à intervenir fréquemment pour des questions portant sur les conditions de travail dans les établissements d'enseignement supérieur privé à but lucratif ?

6. Notre regard sur la qualité des formations proposées ?

7. En cas de mise en place d'une régulation via une obligation de transparence des conditions des offres de formation délivrées par les établissements supérieurs privés à but lucratif, quels seraient selon vous les critères incontournables pour une bonne information des familles (ex : taux de professeurs titulaires, taux d'encadrement, part des enseignements délivrés en présentiel, etc.) ?

8. Des contrôles a priori et a posteriori de ce type de formations

9. Nos recommandations en lien avec le secteur de l'enseignement supérieur privé à but lucratif ?

Avant tout, nous demandons la stricte application de l'article 13 du « Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 » :

La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État.

Précisons que le baccalauréat est le premier grade universitaire. Les titulaires de ce diplôme national peuvent de droit poursuivre un cursus universitaire gratuit et laïque : Le premier cycle est ouvert à tous les titulaires du baccalauréat et à ceux qui ont obtenu l'équivalence ou la dispense de ce grade en justifiant d'une qualification ou d'une expérience jugées suffisantes conformément au livre IV de la sixième partie du code du travail ([Article L612-3](#), Code de l'éducation).

Nous rappelons aussi que l'article L613-1 du Code de l'éducation stipule : *L'État a le monopole de la collation des grades et des titres universitaires. Cela posé,*

- Il faut déjà faire appliquer la loi : les articles L. 731-14 et L. 731-19 du Code de l'éducation, en vigueur depuis la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche ont été mis en place pour, d'une part, prévoir une sanction pécuniaire élevée (30 000 euros) pour le responsable d'établissement qui décerne des diplômes portant le nom de master, ou qui décerne des diplômes en référence au grade de master sans avoir été accrédité ou autorisé par l'État ; d'autre part, faire obligation aux établissements d'enseignement supérieur privés de faire figurer dans leur publicité et leur document d'inscription une mention précisant leur statut et la nature de leurs relations avec l'État (voir le [Rapport 2022 de la médiatrice de l'Éducation Nationale et de l'enseignement supérieur](#)).

- Nous sommes opposés à *Parcoursup* et demandons son abandon, mais en attendant, il faut annuler l'arrêté de 2021 qui permet d'entrer dans *Parcoursup* avec une seule inscription au RNCP.

- D'ici là, il faut qu'une distinction claire soit opérée sur la plateforme entre les formations publiques et celles du privé, lucratif ou pas. Il faut spécifier que les titres RNCP ne sont pas des « équivalences » aux diplômes d'État et éclaircir les notions de visas, de grades, de diplômes (diplômes d'État, diplômes visés, diplômes d'établissement) en proposant des outils aux futurs étudiants leur permettant de vérifier la nature des études et d'insertion professionnelle.

- Nous demandons la suppression de la possibilité de louer, échanger ou prêter les titres RNCP que ce soit au sein d'une même entreprise, un groupe ou un réseau. La marchandisation des titres doit être prohibée à l'exemple des diplômes d'État de l'Université.

- Nous demandons que soient prises des dispositions spécifiques aux métiers de l'enseignement supérieur qui permettent de sécuriser les parcours des enseignants et enseignants-chercheurs. Une interdiction des CDD d'usage à répétition et du recours au micro-entrepreneuriat pour des besoins pérennes des établissements. Ce qui a aussi des répercussions sur les droits syndicaux et la représentation du personnel dans les Comités Sociaux et Économiques.

- Nous demandons le renforcement des règles sur les conflits d'intérêt de la [Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique](#) qui semblent notoirement insuffisantes vu le nombre de très hauts fonctionnaires employés par le groupe Galileo et plus récemment chez Ionis Education Group.

- Enfin, nous demandons l'inscription au code du travail de la possibilité de recourir à la négociation en vidéo-conférence des protocoles d'accord pré-électoraux à la demande des organisations syndicales représentatives.

Les grands groupes, férus d'enseignement à distance voire en « comodal », nous refusent systématiquement cette possibilité, ce qui en dit long sur leur appréciation du fait syndical et la réalité du dialogue social.



**Prends ton avenir
en main !**

Syndique-toi,

Rejoins la **CGT !**

SNPEFP-CGT

LE REFUS D'UN CDI APRES UN CDD PEUT COÛTER TRÈS CHER

Depuis le 1er Janvier 2024, certaines dispositions de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, entrent en vigueur.

Ainsi, si un travailleur privé d'emploi refuse à deux reprises, au cours des douze mois précédents, une proposition de contrat de travail à durée indéterminée-à la suite d'un CDD-, ou s'il est constaté qu'il a reçu à deux reprises, au cours de la même période, une proposition de contrat de travail à durée indéterminée -à la suite d'un CTT (contrat de travail temporaire), le bénéfice de l'allocation d'assurance ne peut lui être ouvert au titre de la privation involontaire d'emploi.

En résumé, peu importe les conditions de travail ou de rémunération d'un CDI proposé la loi ferme l'accès à l'assurance chômage au bout de deux refus de CDI sur douze mois. C'est à dire donc qu'un travailleur qui, travaille en contrat précaire dans une entreprise, espérant trouver un CDI ailleurs avec de meilleures conditions de travail se verra forcé de rester sous peine de ne pas bénéficier de l'assurance chômage. Cela pose de vraies questions en termes d'emploi collectif où les plus qualifiés risquent d'occuper les emplois des moins qualifiés en attendant de trouver quelque chose qui correspond à leur niveau de qualification

C'est d'une autre politique de l'emploi et de la protection sociale dont le monde du travail a besoin ! Pour lutter contre la paupérisation des travailleurs privés d'emploi mais aussi pour sécuriser les conditions de travail des salariés.

A travers ces dispositions, le gouvernement affaiblit un peu plus les droits des travailleurs privés d'emploi et casse les rapports de force des salariés en créant une armée de réserve au service du patronat.

L'assurance chômage doit protéger les salariés face au risque de chômage et n'a pas vocation à permettre aux entreprises de combler les emplois vacants.

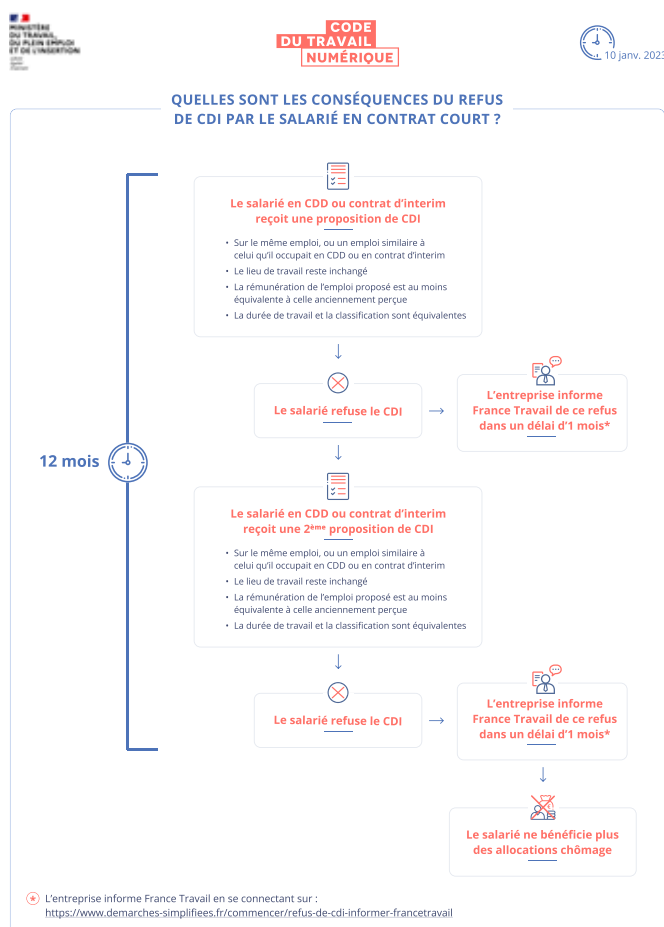
Références juridiques :

Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, entrent en vigueur.

Décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023 relatif au refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée.

Arrêté du 3 janvier 2024 relatif aux modalités d'information de l'opérateur France Travail par un employeur à la suite du refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission.

Source : <https://code.travail.gouv.fr/information/quelles-sont-les-consequences-du-refus-dun-cdi-par-le-salarie-en-cdd-ou-le-salarie-interimaire-a-qui-lentreprise-propose-un-tel-contrat>



Discrimination syndicale

Deux jurisprudences
de la Cour de Cassation (Chambre sociale)
sur le déroulement de carrière

Dans un arrêt du 18 octobre 2023 n°22-11.698, la Cour de cassation estime que pour démontrer la discrimination syndicale en matière d'évolution de la rémunération, il est nécessaire de comparer les situations des salariés en tenant compte de l'ancienneté moyenne dans l'entreprise et non pas l'ancienneté moyenne dans la profession comme le prétendait l'employeur.

Elle rappelle que lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant une discrimination, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Dans cette affaire, le salarié était connu pour son activité syndicale, il avait été membre du Comité d'entreprise et faisait valoir que son engagement était à l'origine d'une discrimination en matière de salaire. La Cour a estimé *que lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.*

Pour la seconde affaire, (cass. soc. n° du 2211.601 du 14 juin 2023, la Cour de cassation indique que le salarié privé d'une promotion en raison d'une discrimination syndicale peut prétendre à un reclassement dans le coefficient de rémunération qu'il aurait atteint sans discrimination. Par ailleurs, le préjudice moral résultant de la discrimination doit être réparé.

Une salariée titulaire de divers mandats syndicaux et de représentant du personnel a fait valoir que son engagement a entraîné une décélération rapide, puis de la stagnation manifeste de sa carrière ou de son évolution professionnelle. C'est ce qu'avait pourtant reconnu la Cour d'appel sans en tirer les conséquences de droit à savoir la réparation intégrale du dommage subi par la salariée en *la reclassant dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu.*

La Cour d'appel ayant estimé que la salariée n'apportait pas de critères objectifs permettant de lui attribuer une rémunération supérieure.

La Cour de Cassation a donné raison à la salariée en estimant qu'il appartient au juge de rechercher à *quelle classification serait parvenue la salariée si elle avait bénéficié d'un déroulement normal de carrière en l'absence de discrimination et d'ordonner le cas échéant, à titre de réparation, son repositionnement à cette classification.*

Faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur

Constitue une faute inexcusable de l'employeur tout manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers son salarié. Un tel manquement est caractérisé lorsque celui-ci n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver le salarié de la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors même qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il était exposé. (Article L452-1 et suivants du code du travail).

Cass. soc. 28-2-2002 n° 835 FP-BRI, CPAM de Grenoble c/ Sté Ascométal et a. n° 842 FP-BRI, Sté Eternit industries c/ Gaillardin et a. ; Cass. 2e civ. 13-12-2005 n° 05-12.284 F-PB, Sté SAM c/ Charlon et a. Cass. 2e civ. 16-9-2003 n° 1268 F-P, Sauveur c/ CPAM d'Ille-et-Vilaine et a ; Cass. ass. plén. 24-6-2005 n° 528 P, Grymonprez c/ Sté Norgraine et a.

La faute inexcusable de l'employeur sera reconnue lorsque celui-ci avait conscience du danger et qu'il n'a pris aucune mesure pour protéger les salariés.

Autrement dit, le défaut « conscient » de prévention est la cause « nécessaire » de l'accident ou de la maladie et un lien peut être établi entre la faute et l'atteinte à la santé physique ou mentale du salarié.

La faute inexcusable peut être reconnue lorsque l'employeur en est l'auteur mais aussi lorsqu'un salarié ayant reçu une délégation de pouvoirs et ayant la compétence, l'autorité requise et les moyens nécessaires en est responsable.

C'est au salarié d'apporter la preuve de la faute inexcusable. En démontrant que l'employeur avait conscience du danger et qu'il n'a pas mis les moyens nécessaires en œuvre pour l'éviter.

Cass. 2e civ. 8-7-2004 n° 1233 FS-PBRI, Averseng c/ Lagenette et a. ; Cass. 2e civ. 5-7-2005 n° 1029 F-D, Sté Pastor Soudures c/ Sanchis et a.

Il existe deux exceptions où la faute inexcusable est présumée, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

- Pour les salariés en intérim et en CDD lorsque leurs fonctions nécessitent une formation renforcée à la sécurité et que cette formation n'a pas eu lieu,
- Lorsque le danger était connu et qu'il s'est par la suite réalisé.

Le salarié victime ou ses ayants droit peuvent obtenir la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur soit en entamant une démarche amiable soit par une procédure judiciaire (Art. L 452-4 CSS).

Dans le premier cas, il faudra adresser à la CPAM une demande de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur selon une procédure amiable.

À l'issue de la procédure amiable, un procès-verbal est établi par la CPAM et signé par les parties présentes. Ce procès-verbal peut être de carence, de non-conciliation ou de conciliation. À défaut de conciliation, l'action doit être portée devant le Pôle Social du Tribunal Judiciaire.

Dans le second cas, on saisit directement le Tribunal sans passer par la phase de conciliation.

Le salarié à deux ans pour faire reconnaître la faute inexcusable à compter (art L 431-2 CSS) :

- Soit de la date de l'accident du travail,
- Soit, en cas de maladie professionnelle, où le lien a été médicalement établi entre la pathologie et l'activité professionnelle ou de la date de la cessation du travail,
- Soit de la cessation du paiement des indemnités journalières.

Si la faute inexcusable est reconnue, cela entraîne une majoration de la rente (ou du capital) servie à la victime mais aussi la réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales qu'elle a endurées et du préjudice engendré par de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle (article L 452-3 al 1 du Code de la Sécurité sociale).





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



Malakoff Humanis Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181 - Siège : 21 rue Laffitte 75009 Paris

MH-13575_2010 - ©Adebestock

VIE SYNDICALE

Pour les formations CSE et Harcèlement sexuel, elles sont prises en charge par l'employeur et/ou le CSE. Elles demandent de suivre une procédure particulière. En plus de la demande de congé formation auprès de l'employeur, vous devez nous demander d'établir un devis à remettre dans un cas à l'employeur et dans l'autre au CSE pour vote en réunion.

Harcèlement sexuel et agissements sexistes, le 18 janvier. Elle est prise en charge par l'employeur pour le référent harcèlement sexuel et peut être prise en charge pour les autres membres du CSE. Vote du devis en CSE au moins un mois avant la formation. (Le coût de la formation est de 350 € par jour et stagiaire).

Formation économique (5 jours en deux sessions). Elle est prise sur le budget de fonctionnement du CSE. Il faut impérativement avoir suivi la 1ère session pour s'inscrire à la seconde session. Vote du devis en CSE au moins un mois avant la formation.

1ère session 7-8-9 février (rôles et missions, attributions) et 2e session 18-19 mars (gérer les budgets du CSE, les indicateurs économiques et financiers de l'entreprise).

(Le coût de la formation est de 350 € par jour et stagiaire soit 1750 € pour les 5 jours outre les frais de déplacements, repas et hébergement.)

Formation santé et conditions de travail (5 jours en deux sessions). Elle est prise en charge par l'employeur. Prévoir un point CSE et le devis à remettre à l'employeur.

21-22 mars et 27-28-29 mars (rôles et missions, attributions en matière de santé, environnement, conditions de travail et prévention du CSE).

(Le coût de la formation est de 350 € par jour et stagiaire soit 1750€ pour les 5 jours outre les frais de déplacements, repas et hébergement qui seront pris en charge sur ce même budget.)

Toutes nos formations se déroulent à la CGT Montreuil, 263, rue de Paris, M° Porte de Montreuil.

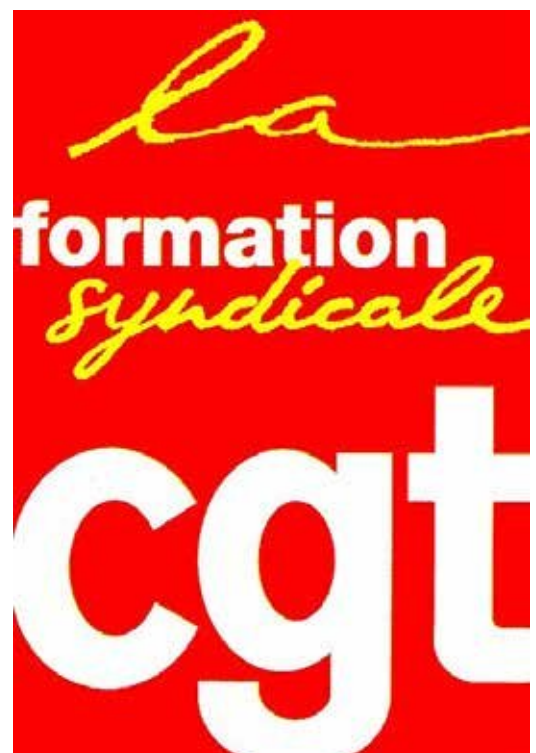
Inscription à : formationsyndicale@efp-cgt.org

Calendrier des formations 2024

9.	11-12 janvier 2024 (2 jours)	La négociation collective
10.	18 janvier	Harcèlement sexuel et agissements sexistes
11.	31 janvier, 1et 2 fév. (3 jours)	Savoir utiliser le Code du travail
12.	1er-2 février (2 jours)	L'Entretien préalable à la rupture du contrat de travail
13.	7-8-9 février session 1 (3 jours) 18-19 mars session 2 (2 jours)	CSE : Formation économique 1 (rôles et missions, attributions) CSE : Formation économique 2 (gérer les budgets, les indicateurs économiques et financiers de l'entreprise)
14.	29 février	Maîtriser les règles et outils de la Commission Financière de Contrôle d'un syndicat
15.	21-22 mars session 1 (2 jours) 27-28-29 mars session 2 (3 jours)	CSE : Formation santé et conditions de travail session 1 juridique session 2 application
16.	21-22-23 mai session 1 (3 jours) 29-30 mai session 2 (2 jours)	Comment s'approprier syndicalement le droit de travail ?
17.	6-7 juin (2 jours)	Maîtriser la convention collective EPI : Niveau 2
18.	24-25-26 juin (3 jours)	Formation des cadres dirigeants



équiper pour agir



SECTIONS SYNDICALES

ECOFIH

AVEC ... le Retour !

Serigné est délégué syndical depuis juin 2021 à l'école hôtelière de Bobigny ECOFIH qui fait partie du groupe AVEC, anciennement DOCTEGESTIO.

Le groupe AVEC compte 12000 collaborateurs et 400 établissements.

Embauché en Septembre 2017 comme formateur en prévention santé environnement, Serigné s'est longuement battu pour la mise en place d'un CSE dans cet établissement scolaire.

Il a dénoncé des manquements de la direction et particulièrement l'absence de représentant du personnel, la non adhésion à la médecine du travail, la mauvaise gestion de la vie scolaire, le manque de transparence sur la situation financière de l'établissement ECOFIH, le turnover élevé, les fausses promesses pour ne pas exécuter les dispositions du contrat de travail, le non-respect des conditions de santé et de sécurité et surtout l'absence de chauffage dans les salles de cours.

Le 24 novembre 2022 Serigné a réussi à faire condamner son employeur pour sanctions abusives, exécution déloyale du contrat, manquement à l'obligation de sécurité. Le CPH a condamné l'employeur à lui verser des dommages intérêts pour toutes ces raisons

Encore une fois, en décembre 2023, ECOFIH vient d'être condamnée à verser des provisions au titre des tickets restaurants non remis depuis 2017 à 3 salariés.

Malgré les alertes de Serigné en CSE la direction s'était toujours refusée à payer les tickets restaurant dus depuis leur embauche et ce malgré une mention expresse dans leur contrat de travail.

ECOFIH a été condamné à payer plus de deux mille euros au titre des tickets restaurants dus à trois salariés qui ont saisi le conseil des prud'hommes.



HUB DE LA RÉUSSITE

Halte à la casse de l'outil de travail !

Les salariés du HUB de la réussite (des Écoles de la 2^{ème} chance des départements 77-78-95) dénoncent la casse de leur outil de travail ainsi que celle de la Mission Locale Nord Val d'Oise.

La mobilisation a été un succès avec une manifestation devant le conseil régional d'Île-de-France et la réception de la délégation par le vice-président du conseil régional et un relai circonstancié dans la presse.

Ce n'est que le début !

Consulter les articles ci-dessous en cliquant : [ici](#)

- L'article du Parisien
- Le communiqué de Presse
- Le tract de mobilisation



RÉGIONS

TERRITOIRE GRAND-SUD (AURA, PACA, NOUVELLE-AQUITAINE, OCCITANIE)

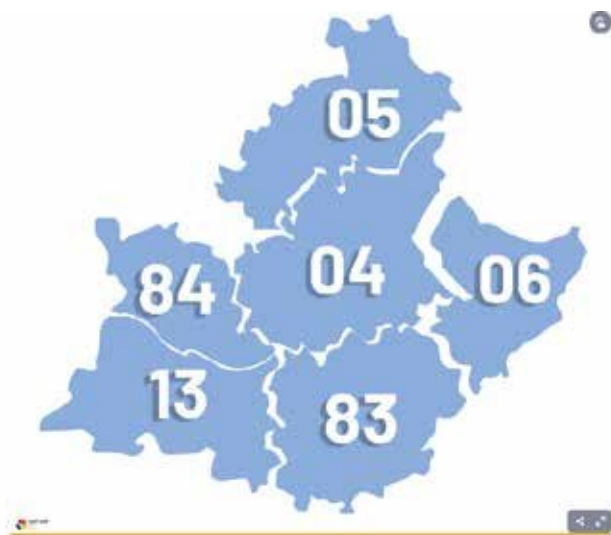
Dates des prochaines réunions en visio 1er trimestre 2024

- 25 janvier - 18h15- 20h
- 21 Février - 18h15- 20h
- 27 Mars - 18h15- 20h

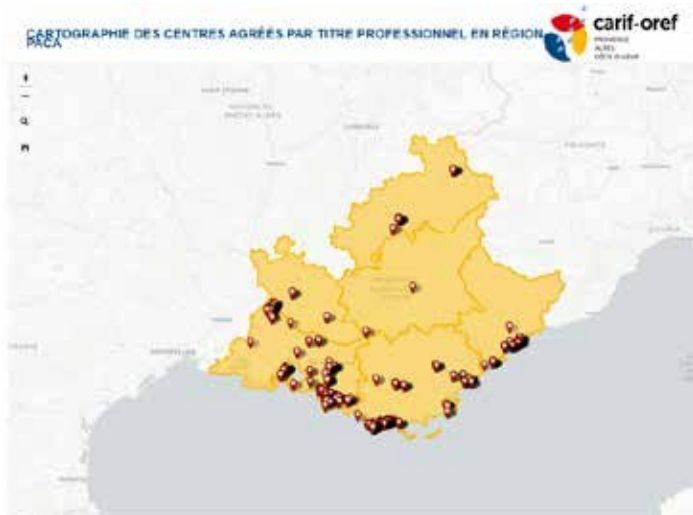
Un lien de connection vous sera envoyé quelques jours avant les dates prévues.

PACA

Cartographie départementale de l'offre de formation par la voie de l'apprentissage en région PACA.



Cartographie des centres agréés par titre professionnel en région PACA.



RÉGIONS IDF, HAUTS DE FRANCE, NORMANDIE

- 20 janvier 10h30-12h30
- 10 février 10h30-12h30
- 23 mars 10h30-12h30
- 27 avril 10h30-12h30
- 25 mai 10h30-12h30
- 22 juin 10h30-12h30

Pourquoi un syndicat ?

Pour défendre des intérêts professionnels communs !

Rejoins la **cgt !**

SNPEFP-CGT

La CGT près de chez vous

<https://www.cgt.fr/organisations>

PORTRAIT



Quel est ton parcours ?

Je m'appelle Christine Fourage, je suis la secrétaire générale du SNPEFP et j'entame mon deuxième mandat.

J'ai un peu tâtonné dans mes études. En commençant par suivre deux fois la première année de médecine, puis j'ai travaillé pendant 2 ans. J'ai repris ensuite une formation de travailleuse sociale que j'ai validée mais je n'ai jamais pratiqué. J'avais découvert la sociologie pendant cette formation et à l'issue de celle-ci je me suis directement inscrite à l'Université de Nantes où j'ai passé ma thèse en sciences sociales en 1997.

Puis j'ai connu la précarité des apprentis chercheurs en enchaînant des contrats précaires à l'Université de Brest puis Nantes. J'ai été embauchée comme enseignante chercheuse à l'Université Catholique de l'Ouest (Angers) et j'y suis restée 22 ans avant de reprendre des études en droit social. Depuis, j'ai travaillé pour la CGT et comme micro-entrepreneur sous différentes formes.

Comment définirais-tu le moteur de ton engagement ?

Aussi loin que je m'en souviens, j'ai toujours été engagée. D'abord en fabriquant des banderoles avec mes frères et organisant des manifestations dans le jardin familial pour faire valoir nos exigences auprès de nos parents.

Puis comme militante étudiante, et pendant mes études en créant un collectif Surveillant au SNES-SUP.

Pour moi s'engager : c'est en avoir le cœur net, c'est ne pas prendre pour argent comptant ce qu'une autorité, quelle qu'elle soit, va assener. C'est analyser, réfléchir, comparer et vouloir la transformation sociale dans le sens de l'émancipation, de l'amélioration de la condition humaine, donc de la condition des travailleurs dans le domaine syndical.

Pourquoi as-tu choisi d'adhérer à la CGT ?

Je n'ai pas choisi d'adhérer à la CGT, c'est elle qui m'a choisie ! Plus sérieusement, j'ai eu différentes expériences syndicales où j'ai croisé le chemin de la CGT et apprécié la qualité de ses militants, de ses engagements, son ouverture au monde et surtout sa détermination.

Au moment du plan Juppé de 1995 sur les retraites, il m'est apparu évident que je ne pouvais plus rester sympathisante, ou observatrice et j'ai franchi le pas en 1996 ... Cela fait donc 28 ans que je suis syndiquée à la CGT !

Que diriez-vous à une personne voulant s'engager dans le syndicalisme ?

Les droits individuels et collectifs ne s'usent que si on ne s'en sert pas. Il n'y a pas de fatalité à la domination patronale, aux reculs des droits sociaux. Il est clair que l'immobilisme n'a jamais rien donné, que les seuls combats qui sont perdus d'avance sont ceux que l'on n'a pas tenté. Osons le syndicalisme. Mais pas n'importe lequel, un syndicalisme de transformation sociale, mais aussi celui des mains dans le cambouis, « du carreau cassé » ... Celui de la CGT !

**Pour des lendemains
qui chantent ...**

... Syndique-toi,

Rejoins la cgt !

La loi immigration : communiqué de presse du SNPEFP-CGT

Il faut combattre la « Loi pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration »

Le vote de cette loi marque une rupture politique sans précédent puisque son contenu intègre plusieurs éléments programmatiques de l'extrême droite en matière d'immigration. Avec, fait inédit, l'approbation du gouvernement, d'une grande partie de la majorité présidentielle et la totalité des députés « Les Républicains » et « Rassemblement national ».

L'accumulation de mesures dans le texte instaure un climat généralisé de suspicion à l'égard des étrangers.

Les principales mesures :

Rétablissement du délit de séjour irrégulier (passible d'une amende de 3 750 euros). Pour rappel, en application d'une directive européenne, ce délit avait été supprimé en 2012 par la gauche.

- Remise en cause de l'automaticité du droit du sol. Un enfant né en France de parents étrangers devra manifester sa « volonté » de devenir français entre 16 et 18 ans. Il s'agit de la remise au goût du jour des dispositions Pasqua de 1995.
- Conditionnement de l'accès aux prestations familiales et aux aides au logement à cinq ans de séjour régulier (le délai est minoré pour les travailleurs étrangers en activité). Cette disposition est la traduction en acte de la préférence nationale, une des thèses majeures de l'extrême droite.
- Possibilité de placer en rétention à la frontière certains demandeurs d'asile
- Possibilité de retirer un titre de séjour en cas de non-respect des « valeurs de la République ».
- Allongement des délais pour bénéficier du regroupement familial.
- Vote de quotas annuels d'immigration par le Parlement.
- Exigence d'un niveau minimal de français pour l'obtention d'un titre de séjour pluriannuel (exigence jusque-là réservée à la naturalisation).
- Octroi du titre de séjour pour les travailleurs sans papiers dans les métiers en tension, rendu plus difficile.

De nombreuses voix s'élèvent tant dans le monde associatif que syndical pour dénoncer un texte portant la marque d'une xénophobie décomplexée comme celui de la Fondation Abbé Pierre [contre l'arbitraire et l'inhumain](#).

Dans son [avis 23-07](#) relatif à la version du texte issue du Sénat, Claire Hédon, Défenseure des droits, considère que ce projet de loi affaiblit « considérablement les libertés et droits fondamentaux des étrangers (...) ». Il inverse le lien entre séjour et intégration, le droit au séjour étant la première condition d'une intégration réussie ». Cette évolution expose alors les étrangers à un pouvoir discrétionnaire croissant de l'administration.

En particulier, en raison de la généralisation des exigences liées à l'ordre public lors de la délivrance, du renouvellement ou du retrait d'un titre de séjour, le droit au respect de la vie privée, l'intérêt supérieur de l'enfant ou la prohibition des traitements inhumains ou dégradants sont menacés (...) le projet de loi ne parvient pas à garantir un niveau de protection suffisant pour prendre en compte la vulnérabilité de certaines personnes étrangères ». Elle alerte également sur le fait que ce texte « heurte de plein fouet les principes de notre République », en consacrant la « préférence nationale ».

Les parlementaires de gauche, à l'instar d'André Chassaigne, qui a demandé à Élisabeth Borne de [ne pas ajouter le déshonneur à la compromission](#), s'insurgent contre « les pires tractations politiciennes qui ont lieu dans le huis-clos de Matignon et de l'Élysée au mépris de la séparation des pouvoirs ». Ils dénoncent unanimement la responsabilité du gouvernement qui sert de marchepied idéologique à l'extrême droite au mépris du respect des droits fondamentaux et de la lutte contre les discriminations.

Une vingtaine de présidents d'Université ont, dans un [communiqué](#) paru le 19 décembre, déploré que la loi s'attaque aux valeurs sur lesquelles se fonde l'Université française : celles de l'universalisme, de l'ouverture et de l'accueil, de la libre et féconde circulation des savoirs, celles de l'esprit des Lumières. (...) Ces mesures indignes de notre pays mettent ce soir gravement en danger la stratégie d'attractivité de l'enseignement supérieur et de la recherche française, et nuisent à l'ambition de faire de notre pays un acteur majeur de la diplomatie scientifique et culturelle internationale ».

Ce sont donc les principes d'égalité, de solidarité et d'humanité, qui fondent le vivre ensemble sur le territoire

français qui aujourd'hui sont mis à mal, ne constituant plus une boussole légitime de l'action gouvernementale.

Le SNPEFP-CGT, reprend les termes du communiqué de la confédération du 19 décembre, commun à de nombreuses organisations [contre l'arbitraire et l'inhumain](#) et dénonce le marasme politique dans lequel le président Macron et sa majorité ont englué le pays. Notre syndicat appelle également les parlementaires attachés à ces principes à un sursaut, en rejetant ce texte aussi inhumain que dangereux pour notre État de droit.

Nous appelons, tous nos militants, à participer à toutes les initiatives locales et nationales pour combattre cette loi indigne.

LOI ASILE ET IMMIGRATION

Pression sur l'apprentissage du français.

Dès le projet de loi du gouvernement, plusieurs dispositions ont fortement inquiété les structures actives dans l'apprentissage du français : le renforcement des exigences en matière de maîtrise de la langue française, étroitement liées aux démarches administratives des personnes exilées.

Le conditionnement du droit au séjour à la maîtrise de la langue avait cependant déjà fait son chemin... Le président Sarkozy l'avait inauguré en 2011¹, en instaurant la maîtrise du niveau B1 à l'oral pour l'obtention de la nationalité française. Puis, en 2018² et 2020³, deux textes venaient renforcer ces exigences, en imposant la maîtrise du niveau B1 à l'oral et à l'écrit pour accéder à la naturalisation, et en élargissant ce dispositif pour l'obtention d'un titre de résident d'une durée de 10 ans (niveau A2 attendu à l'oral et à l'écrit). Le tout devant être justifié par une poignée de diplômes et de certifications nationales.

Fin décembre dernier, les parlementaires ont confirmé leur volonté de renforcer les exigences de maîtrise de la langue française : introduction d'un niveau minimum de français pour la délivrance d'un titre pluriannuel d'une durée de 2 à 5 ans et hausse des exigences pour le titre de résident et l'obtention de la nationalité française⁴. Le tout assorti à une limite de renouvellement d'un même type de carte de séjour, portée à 3 fois.

Comment exiger des personnes exilées en France qu'elles atteignent en peu de temps des niveaux de français aussi élevés à l'oral et à l'écrit, alors même qu'elles sont souvent plongées dans une précarité financière et administrative extrême, sans compter l'impact psychologique des

traumatismes subis, et ce pendant plusieurs années ? Et comment faire fi des inégalités de scolarisation et donc d'apprentissage des personnes exilées, notamment quand on sait qu'un-e ressortissant-e d'Afrique subsaharienne ou de la zone arabe a 4 chances sur 10 de n'avoir jamais appris à lire et à écrire ?

Les pauvres moyens alloués par l'Etat à l'apprentissage du français ne permettent pas de répondre à ces problématiques. Alors à quand des politiques publiques ambitieuses en la matière ?

¹ Décret du 11 octobre 2011 relatif au niveau de connaissance de la langue française requis des postulants à la nationalité française

² Arrêté du 21 février 2018 fixant la liste des diplômes et certifications attestant le niveau de maîtrise du français requis, pour l'obtention d'une carte de résident

³ Arrêté du 12 mars 2020 fixant la liste des diplômes et certifications attestant le niveau de maîtrise du français requis des candidats à la nationalité française

⁴ Loi asile et immigration 2023 - Cliquez [ICI](#)

Anouchka COMUSHIAN

**Pour résister
à la loi
immigration**

**ON MARCHE
LE 21 JANVIER**

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



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire