

Après la constitutionnalisation de l'avortement comme d'une liberté garantie : « garantir le droit à l'IVG sur tout le territoire »





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



ACPM

Après moultes rebondissements à l'ACPM dignes d'un film de série B (nouvelle direction qui reste 15 jours, retour de l'ancienne direction...), notre nouvelle direction en place depuis Janvier 2023 a ouvert les NAO en Septembre 2023.

Nous y sommes allés avec des pincettes, tenant compte que la nouvelle Direction n'avait pas encore pris totalement possession des dossiers (un OF de 250 salariés, c'est pas évident à appréhender en quelques mois).

Je dois avouer que je n'attendais pas de grosses avancées pour cette première...

Je me suis trompée ! Nous avons obtenu des petits gestes mais qui ont leur importance :

- Anniversaires des anciens sous forme de chèques cadeau versés par l'employeur (150 € de 20 à 29 ans et 180 € au-delà).
- Subrogation systématique des arrêts maladie sur DUE.
- Augmentation du taux à ne pas dépasser pour avoir les 3 jours de carence payés (on est passés de 4 à 6,15%).
- Mise en place d'une démarche QVT et prévention des RPS.
- Augmentation du nombre de jours de télétravail exceptionnel (8 jours au lieu de 6 par an).
- Mise en place d'une flexibilité pour les « aidants » reconnus par la CA.
- Mise en place d'un travail sur les postes d'Assistants de formation en parallèle des travaux de branche.

Nous avons convenu d'organiser les NAO 2025 avant l'été afin d'avoir davantage de temps pour travailler nos dossiers et avoir un calendrier de NAO plus facile à gérer.

REFLETS CONSEILS ET FORMATION

En ce qui concerne la NAO, la direction n'a rien voulu savoir quant aux propositions faites (ancienneté, augmentation, etc...) pour une question de budget et que l'ancienneté n'est pas je cite « synonyme de qualité de travail ».

La semaine de 4 jours a été évoquée et nous avons même consulté les salariés (170 personnes et 49 réponses), cependant pour REFLETS la semaine de 4 jours ça se décline ainsi :

- 32 heures payées 32h.
- 35 heures (mais plus de RTT avec un volume horaire de 8 heures/jour).
- 36 heures (RTT conservées avec un volume horaire de 9 heures/jour).

Aucune des solutions n'est satisfaisante à mes yeux (ce n'est pas un progrès social mais une régression).

Toutefois le peu de réponses (49) a vite enterré la consultation.

En ce qui concerne l'aménagement du temps de travail pour exercer nos heures de délégations CSE pour tous, et heures DS (pour la déléguée UNSA et moi-même), il nous a été répondu que si tous les titulaires posent leurs délégations CSE (soit un total de 21h/mois X par le nombre de titulaires) ça désorganisera le service en raison du volume des personnes à accompagner, et que le budget ne permet pas d'embaucher une personne... ou si c'est possible ça sera au détriment d'augmentations (très hypothétiques).

Sur le site de Palmeira 3 personnes sont parties et il y a juste eu un remplacement.

J'ai décidé de saisir l'inspection du travail sur les points suivants :

Turn-over important, mal-être des salariés, violence des publics, refus de la direction d'aménager le temps de travail des délégués CSE et délégués syndicaux, entrave à l'exercice des représentants du personnel sous prétexte que cela désorganise le service.



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



CCNOF - IDCC 1516

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUTS

- Avenant du 18 mai 2022 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2022
- Avenant du 30 novembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2022
- Avenant du 30 novembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2023
- Avenant du 12 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2023

Article 2 de ces avenants :

« S'agissant de salaires minima annuels, l'appréciation de leur respect se fait au terme de l'année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2023, le salarié bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il bénéficie d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile 2023 et le salaire annuel réellement perçu ».

Cet article 2 doit être lu en tenant compte du principe de non-rétroactivité des arrêtés d'extension et du libellé de l'arrêté d'extension en lien avec les avenants cités supra faisant application de ce principe. L'arrêté d'extension précise en effet que l'avenant sur les salaires prend effet « à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant ».

La jurisprudence rendue en la matière est déjà bien établie :

— Les actes administratifs ne peuvent avoir un caractère rétroactif (cf. notamment arrêt du Conseil d'État du 25 juin 1948, société du journal l'Aurore).

Sur la base de ce principe :

La Cour de cassation considère que l'employeur non adhérent à un syndicat patronal signataire n'est pas tenu d'appliquer un accord collectif pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension (Cass. soc. 13 décembre 1973 n°71-40753 ; Cass. soc. 21 mai 1981 n°79-41324).

L'administration s'est prononcée contre l'extension d'une clause d'un accord de salaires signé le 20 décembre 1989 dans le secteur du travail temporaire en raison de son caractère rétroactif. L'accord instituait une prime dont le montant correspondait au nombre de mois écoulés entre la date d'effet de l'accord (le 1er février 1990) et la date de publication de l'arrêté d'extension. L'extension d'une telle clause aurait abouti à créer une obligation à l'égard des

employeurs antérieurement à la date d'effet théorique de l'arrêté, conférant à ce dernier une portée rétroactive.

C'est la raison pour laquelle les arrêtés d'extension de ledits avenants cités supra sur les salaires précisent que ceux-ci prennent effet « **à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant** ».

Le principe de non-rétroactivité des actes administratifs a pour objet de garantir la sécurité juridique en ne créant pas, rétroactivement, des obligations auxquelles l'employeur n'était pas tenu avant l'arrêté d'extension.

Le fait que les partenaires sociaux se soient entendus sur des minima annuels ne peut faire échec au principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

En conséquence, en application de la jurisprudence précitée et de la rédaction de l'arrêté d'extension, en prenant l'exemple des minima conventionnels annuels 2023, ceux-ci sont appréciés au prorata du nombre de mois écoulés depuis la publication de l'arrêté d'extension et non à compter du 1er janvier 2023.

Mais les employeurs ne le savent pas forcément donc **inutile d'afficher cette page sur le panneau syndical et continuez à revendiquer la rétroactivité sur l'année civile comme si de rien n'était.**

CMPPNI DU 28 FÉVRIER 2024

NAO sur les minima conventionnels annuels

Lors de cette réunion, les Organisations syndicales représentatives de la branche des OF (CGT, CFTC, CGC, UNSA, FO,) ont clairement fait savoir qu'elles ne seraient pas signataires de la proposition de la délégation patronale (ACTEURS DE LA COMPÉTENCE-SYNOFDES- SYCFI) sur les salaires minima annuels conventionnels.

Cette proposition de 1.6% d'augmentation moyenne pour les 31 paliers de la grille de classification est loin de celles présentées par les organisations syndicales.

Proposition patronale

- Paliers de 1 à 8 = 1%
- Paliers de 9 à 19 = 2%
- Paliers de 20 à 24 = 2,5%
- Paliers de 25 à 31 = 1%

Cette proposition est inacceptable !

Elle démontre le manque de considération pour le travail des salariés !

Un communiqué de presse intersyndical est en cours de rédaction.

N'HÉSITEZ PAS À NOUS ADRESSER VOS QUESTIONS SUR :

collectif.of@efp-cgt.org

negociateurs.of@efp-cgt.org



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

EPI - IDCC 2691

UN « TAUX TOUT COMPRIS », PIÈGE À DOUBLE TRANCHANT

Les clauses de rémunération des CDDU et des CDII/CDI à temps partiel du personnel enseignant comportent souvent un taux global pour les heures de cours.

La cour de cassation a confirmé la possibilité d'inclure, à la fois, l'indemnité de Congés Payés dans une clause de rémunération et l'obligation de ventilation, et ce dans le jugement du 13 octobre 2021 n° 19-19.407 :

Ayant constaté que la clause du contrat de travail se bornait à mentionner que la rémunération variable s'entendait congés payés inclus, sans préciser la répartition entre la rémunération et les congés payés, la cour d'appel en a exactement déduit que cette clause n'était ni transparente ni compréhensible, et ne pouvait donc être opposée au salarié.

Premier piège : Rémunération basée sur seul le temps de travail effectif

Pour rappel, le temps de travail effectif est plafonné à 1534h. Il correspond au temps de travail hebdomadaire à 35h décompté sur l'année en soustrayant les six semaines de congés payés, les 9 jours fériés et les 5 jours mobiles.

Quant à lui, le temps plein rémunéré est de 1820h, soit en moyenne 52 semaines à 35h.

Dès lors la mention « ce taux inclus les congés payés » est incomplète. Il manque le temps de travail qui y est associé ainsi que les jours mobiles et les jours fériés.

Exemple :

Un enseignant dans le supérieur sans recherche

200h de cours + 209h d'activités induites = 409h total soit 34,08h mensuelles.

Un taux horaire de cours 50€, AI et CP compris.

Taux horaire de base 21,84€.

Salaires annuels de 10.000€ soit 833,33€ par mois.

Voici le calcul corrigé :

409h contractuelles correspondent à 26,6% d'un temps plein.

$1820h * 26,6\% = 484,12h$, soit 40,34h mensuelles
 $21,84€ * 484,12h = \mathbf{10.573,18€}$, soit un écart de plus de 500€.

Cela fait « une économie » de plus de 5% pour l'entreprise sur le dos de ses salariés.

Il est temps de réclamer votre dû !

Deuxième piège : Non-respect du taux horaire pour les temps pleins

Prenons un deuxième exemple d'un enseignant à temps plein dans ce même établissement, avec un salaire annuel de 35 000€ brut, ce qui est au-dessus du salaire minimum pour le niveau 10A. Son contrat précise 400h de cours, soit 818h avec les activités induites auxquelles on ajoute 716h d'activités connexes.

Seul problème $35.000€ / 1820h = 19,23€$ brut de l'heure
soit 2,61€ moins cher que les collègues à temps partiel.

Alors si votre établissement a mis en place des taux horaires de cours pour les intervenants sous contrat de travail, il est important de vérifier que le personnel à temps plein bénéficie, à minima, de ces mêmes taux.

ÉDITO : Journée des femmes

Cet article a été rédigé le 8 mars ce qui m'a fait penser à deux remarques lors de la dernière réunion CPPNIC le 8 février dernier.

NAO

À titre d'exemple, coût moyen de service à la personne (jardinage, ménage, repassage) 14€-15€ brut, soit 25.480€-27.300€ brut annuel,

Grille du personnel administratif et du personnel d'encadrement pédagogique :

La fourchette basse correspond au niveau T2A ! (25.038,98€) ;

La fourchette haute dépasse le salaire minimum du T3A ! (26.353,70€).

Grille du personnel enseignant :

Le personnel du Niveau 1 à 6 n'arrive pas à 14€ brut !
(23 859,40€-25.405,03€)

Dans l'EPI, si vous n'avez pas le salaire de cadre ou enseignant dans le supérieur, il est préférable de chercher des heures de ménage et de repassage !

Égalité F/H :

Un employeur et membre de la FNEP a déclaré qu'il propose un salaire plus faible à une candidate femme parce qu'elle va l'accepter !

**À nous de dire, NON,
je refuse d'être payée moins cher !**

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