

DES CONSÉQUENCES DRAMATIQUES POUR LES MÉNAGES...ET L'ÉCONOMIE TOUT ENTIÈRE

L'inflation reste forte, et elle frappe encore plus durement les personnes les plus modestes. En effet, plus les revenus sont faibles, plus la part consacrée aux dépenses du quotidien augmente. Et ces dernières sont parmi les plus concernées par l'inflation : les produits de grande consommation (alimentation, hygiène, produits ménagers...) on augmenté de 10,3 % (9,7 % pour l'alimentation) et l'énergie de 11,9 % sur un an (16,1 % pour l'électricité).

Ces hausses de prix ont un effet catastrophique sur la vie des personnes, qui doivent se priver de loisirs voire de produits de première nécessité pour les plus pauvres, mais également sur l'économie tout entière. Cette baisse de la consommation constitue aussi un argument opportuniste pour les entreprises qui n'hésitent pas à le brandir pour ne pas augmenter les salaires (aggravant ainsi la situation) ou pour limiter les embauches.

AUGMENTER LES SALAIRES : LA MEILLEURE SOLUTION

Pour faire face à l'inflation, il faut augmenter les salaires. Les salaires bruts. Certains employeurs ont proposé des primes à leurs salariés – c'est d'ailleurs l'un des principaux axes du gouvernement dans sa loi du partage de la valeur.

Malheureusement, si elles peuvent, à l'instant T amortir la hausse des prix, leur effet s'estompe avec le temps, car les prix ne baissent pas et ces primes ne sont pas pérennes.

Pire : une prime comme la prime de partage de la valeur « prime Macron » n'est pas prise en compte dans le calcul des pensions ou des allocations-chômage.

Un salarié qui perd son emploi ou part en retraite, aura une allocation chômage ou une pension de retraite qui ne prendra pas en compte ce type de rémunération volatile et non soumise à cotisations sociales.

L'État promet également des baisses d'impôts pour les entreprises et les travailleurs – surtout pour les entreprises d'ailleurs. Le gouvernement ne prévoit toutefois aucune mesure de compensation, affaiblissant des services publics déjà à la peine.



L'INQUIÉTANTE BAISSÉ DES SALAIRES RÉELS

La politique d'augmentations limitées des salaires a désormais des effets bien constatés : la baisse des salaires réels. Ainsi selon la DARES, le salaire mensuel de base a reculé en termes réels (corrigé de l'inflation) entre le deuxième trimestre 2021 et le premier trimestre 2023.

L'INSEE fait la même analyse en prévoyant baisse des salaires réels moyens par personne de -2,8 % entre l'été 2022 et l'été 2023, et une nouvelle baisse du pouvoir d'achat des ménages de -0,8% pour les deux premiers trimestres 2023.

Si l'on parle d'augmentations salariales sans précédent en 2023, il ne faut pas s'y tromper : toute augmentation de salaire inférieure au taux d'inflation est une perte de salaire réelle.

LE SALAIRE DOIT RESTER UNE PRIORITÉ ET PERMETTRE À CHACUN D'EN VIVRE DÉCEMMENT

Il faut augmenter tous les salaires :

- indexer les salaires sur les prix avec l'échelle mobile des salaires ;
- augmenter le Smic à 2 000 euros bruts par mois pour 32 heures hebdomadaires ;
- augmenter les minima de branches et garantir une échelle qui reconnaît les qualifications et permet de vrais déroulements de carrière ;
- augmenter tous les salaires dans l'entreprise : ouvrir dès maintenant partout des négociations sur des hausses générales de salaire.

Pour gagner des augmentations de salaires dans son entreprise, le meilleur moyen est de voter et faire voter pour la CGT aux élections professionnelles.



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

GRUPE
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

RÉUNION SNPEFP-CGT IDF, HAUT DE FRANCE, GRAND EST, BOURGOGNE, FRANCHE COMTÉ ET NORMANDIE

Question 1: Inquiétudes sur France Compétences et les titres RNCP

Il y a beaucoup d'interrogations du côté de France Compétences: d'une part l'impulsion du gouvernement au développement du secteur privé et de l'alternance et d'autre part la multiplication des abus, dont le contrôle rallonge les délais de traitement des dossiers. La conséquence directe est que France Compétences donne de plus en plus d'avis défavorables aux titres RNCP. Les grands groupes font du lobbying pour essayer de récupérer les titres. Ces titres peuvent être également loués: il suffit de visiter le site de France Compétences pour vérifier quelles sont les entreprises qui les louent. Le premier critère pour avoir ou renouveler un titre RNCP est le résultat des apprenants inscrits et le niveau de salaire auquel le titre donnerait accès. France Compétences subit beaucoup de pression de la part de ces groupes.

Question 2 : Après une rencontre avec les jeunes embauchés de ma boîte, je cherche des conseils pour monter une section syndicale.

Article L412-5 — Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L. 411-1. Pour créer une section syndicale SNPEFP-CGT, il faut au moins 2 adhérents au sein d'une entreprise. C'est le syndicat qui mandate le Représentant de Section Syndicale (RSS) ou le Délégué Syndical (DS) voire un RS CSE à l'issue des élections.

S'impliquer | [SNPEFP-CGT \(reference-syndicale.fr\)](https://www.snpefp-cgt.fr/referenc-syndicale)

Outils élections | [SNPEFP-CGT \(reference-syndicale.fr\)](https://www.snpefp-cgt.fr/referenc-syndicale)

Question 3 : Dans ma boîte nous assistons à beaucoup de départs. Les cadres bénéficient d'une rupture conventionnelle mais les autres catégories n'y ont pas droit. Comment pouvons-nous les défendre ?

Lors de la réunion du CSE, l'employeur doit fournir l'état du mouvement du personnel qu'on trouve dans registre unique du personnel. Celui-ci doit être constamment tenu à la disposition des membres du comité social et économique, des fonctionnaires ou agents chargés de veiller à l'application du code du travail et du code de la sécurité sociale. Il peut être sous forme informatique ou sous format papier. Le support utilisé doit offrir des garanties de contrôle équivalentes au support papier.

Vous pouvez demander quelle est la stratégie sociale. Exemple de question à poser : « nous apprenons qu'il y a des ruptures conventionnelles pour les cadres et que cette possibilité n'est pas ouverte aux autres catégories. Pourquoi ? ». Vous pouvez ensuite aller voir l'inspecteur du travail avec les réponses.

PROCHAINE RÉUNION : SAMEDI 18 NOVEMBRE



TERRITOIRE GRAND-SUD

Régions Aura, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine, Paca

[Réunions prochaines]

- Jeudi 23 novembre 2023 dès 18h15
- Jeudi 14 décembre 2023 dès 18h15

Un lien de connexion vous sera envoyé une semaine avant.

LES NOUVELLES IMPLANTATIONS DU SNPEFP-CGT



- **Ligue de l'Enseignement Nouvelle-Aquitaine (Département 86)**

Nos nouveaux élus ont obtenu la majorité au CSE. Dès le premier tour, notre liste a obtenu 4 élus titulaires sur 6 ! Deux suppléants sont venus renforcer l'équipe au second tour.

- **Mougins British International School (Département 06)**

Dès le premier tour, nos nouveaux élus ont obtenu la majorité au CSE.

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^{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



EPI - IDCC 2691

OUVERTURE DE LA NAO 2024

Suite à l'ouverture de la négociation annuelle obligatoire en octobre, les OS ont attiré attention de la FNEP sur un certain nombre d'incohérences :

Tassement vers le bas

Sur la grille du personnel administratif et du personnel d'encadrement pédagogique, il n'existe que 23€ brut mensuel d'augmentation entre le Niveau E1A et E2A, c'est inacceptable !

Sur cette même grille, le salaire brut de l'échelon C en E1 et E2 dépassent le salaire mensuel de l'échelon B du niveau supérieur !

Incohérence, personnel enseignant Bac + 5

Suite aux deux AVIS signés en mai et juin dernier (100 et 101) concernant la classification du personnel enseignant dans les établissements avec recherche, nous avons constaté que le salaire annuel brut du Niveau IIA de cette grille est 1 800€ en dessous du salaire mensuel du Niveau 10A, les deux niveaux correspondant à des cours de Bac +5.

Négociation sur l'exclusion du 13^{ème} mois

L'Avis 64 du 29 juin 2016 comporte un engagement de négociation sur l'exclusion du 13^{ème} mois dans le calcul du salaire minimum pour le personnel administratif et d'encadrement pédagogique, il est déjà exclu pour le personnel enseignant. Cette négociation n'a jamais eu lieu et nous l'exigeons.

Temps de travail du personnel enseignant

Les enseignants en préélémentaire et primaire sont toujours à 27h de cours par semaine pour un temps plein. Un seuil qui reste impossible à atteindre notamment pour les écoles qui sont sur 4 jours par semaine.

Nous proposons d'harmoniser le temps de travail **des personnels enseignants** sur la **base de 24h de cours par semaine**, ce qui est le déjà le cas pour les enseignants du secondaire. Cette modification aura un impact significatif sur les salaires.



EXTENSION DE L'AVENANT 60 (NAO 2023)

L'avenant 60 signé le 12 mai 2023 a été étendu en septembre dernier ce qui le rend applicable à partir du 1er octobre 2023.

Nous vous rappelons qu'il s'agit bien des minima conventionnels.

En aucun cas, l'employeur doit le présenter comme une grille de salaire à laquelle il ne peut pas y déroger. Les grilles de salaire sont désormais disponibles sur Légifrance [ici](#).

DÉCLARATION INTERSYNDICALE ... SUITE

Dans le TU du septembre, nous avons publié la déclaration intersyndicale rédigée lors de la CPPNIC du 25 septembre dernier.

Une nouvelle CPPNIC a eu lieu le 23 octobre et la FNEP (syndicat patronal de la Branche EPI) a avancé sur un certain nombre de points :

- Embauche d'une juriste début novembre,
- Trois entretiens en visio des prestataires pour le diagnostic égalité femme/homme,
- Rédaction d'un projet d'Avis pour une saisine envoyée en mars dernier,
- Relance de l'offre de stage,
- Projet d'accord sur la mise à disposition,
- Calendrier de négociation sur la classification du personnel enseignant et la NAO 2024.

Cependant, il nous manque l'engagement pour un bilan social et une proposition de grille de classification pour le personnel enseignant non chercheur (Niveau 1-10).

Les membres des quatre organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT et CGC) restent vigilants au respect des obligations de la Branche et du dialogue social.



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

GT DURÉE DU TRAVAIL

Pour rappel ce groupe de travail a pour objet de renégocier l'article 10 (durée du travail) de la CCNOF.

La première réunion s'est tenue le 20 octobre.

Au regard de l'ampleur de la tâche deux nouvelles dates ont été rajoutées.

- Novembre : 6 novembre 14h-17h
- Décembre : 5 décembre 14h-17h
- **Janvier : 10 janvier 10h -17 h**
- **Février : 7 février 10h -17h**

Pour mener à bien cette négociation les négociateurs du SNPEFP-CGT s'appuieront sur les revendications en lien avec la durée du travail issues du dernier Congrès. Nous soumettrons à l'ensemble de nos adhérents qui sont sur la CCNOF le projet final de l'article 10 pour recueillir leurs avis.

MISE À JOUR DE LA CCNOF À DROIT CONSTANT

Les derniers avenants étendus

- Avenant du 12 avril 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article [17](#) de la convention collective.
- Avenant du 12 avril 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article [11](#) de la convention collective.
- Avenant du 12 avril 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article [15](#) de la convention collective.



INTERSYNDICALE PROGRAMMÉE

Le 6 Décembre de 9h30 à 12h30

ODJ

- NAO 2024
- La durée du travail
- La définition du SMC ou SMH

SMC ANNUELS BRUT 2023 ET PRÉPARATION NAO 2024

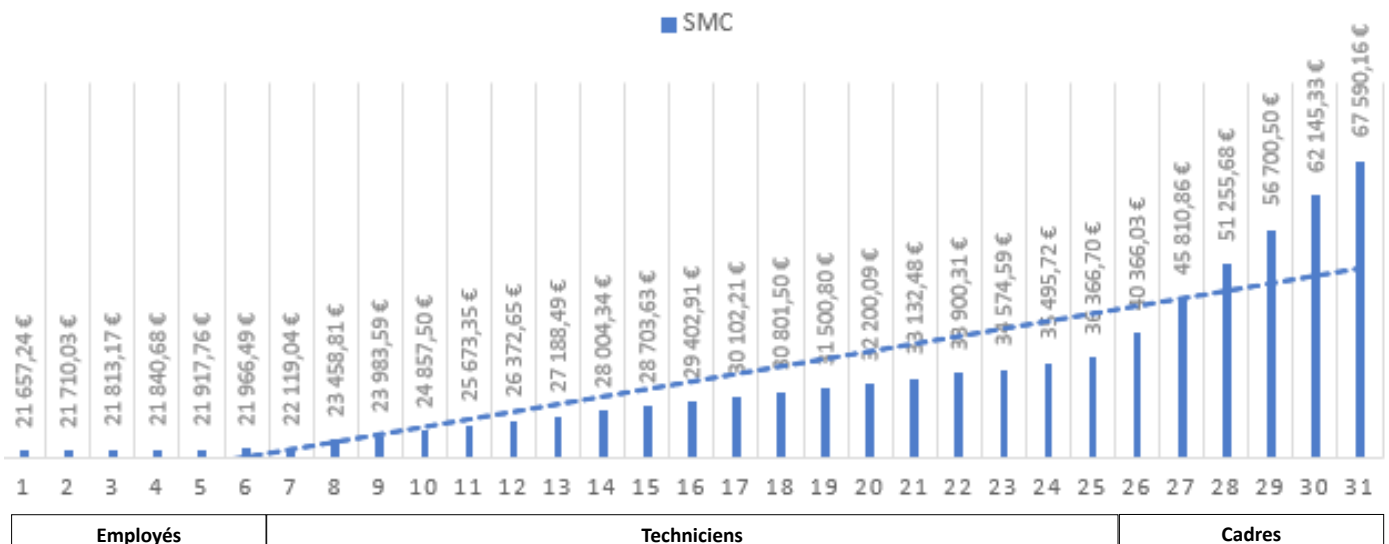
Ci-dessous la représentation graphique des SMC 2023 et une courbe linéaire pour visualiser la proportionnalité des SMC par palier.

Nous vous laissons apprécier ce graphique.

Pour vos commentaires et analyses :






@ : negociateurs.of@efp-cgt.org

SMC 2023



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