

## CASSE DE L'ASSURANCE CHÔMAGE : L'INSÉCURITÉ GÉNÉRALISÉE !

**Depuis 2017, l'assurance chômage a été réformée à trois reprises. Une nouvelle est annoncée. À travers ces attaques répétées, c'est le droit de toutes et tous à vivre et travailler dignement qui est remis en cause.**

Le gouvernement tape dans les poches des pauvres pour ne pas augmenter les impôts de ses amis milliardaires ou taxer les dividendes d'entreprises qui font des bénéficiaires mais détruisent l'emploi.

La CGT dénonce une attaque contre les droits au chômage et contre celles et ceux qui n'ont que leur travail, leurs qualifications et leur salaire pour vivre.

Pas de nouvelles baisses de droits au chômage ! Assez de cet acharnement !

**Le 24 mai la CGT appelle à interpeller les élus pour refuser cette dégradation dangereuse et injuste de l'assurance chômage et de nos droits acquis par notre travail et nos cotisations.**

### Après la réforme des retraites, l'obsession « budgétaire »

Après avoir révélé un déficit public plus important que prévu, le Premier ministre prône une nouvelle baisse des droits au chômage.

En 2023, ce Gouvernement expliquait qu'il fallait baisser les droits parce que le taux de chômage baissait mais certaines personnes restaient durablement éloignées de l'emploi.

En 2024, ce Gouvernement explique qu'il faut baisser les droits parce que le taux de chômage augmente. Qui est perdant ? Toujours les mêmes.

### Des mensonges en série

Gabriel Attal annonce notamment :

- indemnisation réduite de 12 mois ► vise les salarié·es plus âgés ayant perdu un CDI

- durcissement du seuil d'accès ► vise les jeunes confrontés à l'enchaînement de contrats courts

Le passage par le chômage, c'est une possibilité, voire une certitude très concrète pour des millions d'entre nous : jeunes à la sortie des études courtes ou longues, licenciés économiques, au moment où les défaillances d'entreprises repartent à la hausse, où les délocalisations se poursuivent.



### EN CHIFFRES

- À 55 ans, 1 personne sur 2 a connu le chômage
- 22 % des chômeur·es mettent plus d'un an à retrouver du travail, et même 20 % pour les cadres
- 2 inscrit·es sur 3 à France Travail ne touchent aucune allocation
- 40 % des indemnisé·es sont en dessous du seuil de pauvreté
- 7 décrets ont baissé drastiquement les règles de l'assurance chômage depuis 2018
- 6 millions de personnes sont inscrites à France Travail, sans compter la majeure partie des allocataires du RSA
- Au moins 43 millions de personnes sont passées par l'ancien Pôle Emploi depuis 20 ans





## 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

**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



## RÉGION IDF

### Manifestation à l'École Américaine de Paris le 27 avril 2024

Le SAMEDI 27 AVRIL 2024, le SNPEFP-CGT et l'UL CGT de Suresnes/St-Cloud ont organisé un rassemblement devant l'école Américaine de St Cloud (ASP – American School of paris).

La section syndicale de l'école a réagi au fait que les enseignants se verraient perdre la gratuité de la scolarité pour leurs enfants alors que cet avantage est maintenu pour les enfants des directeurs. En 2021, l'école a annoncé que les professeurs ne pourraient plus bénéficier d'une réduction de 95 % des frais de scolarité pour leurs enfants fréquentant l'école. Cela s'explique par l'application anticipée d'une loi qui considère toute réduction supérieure à 30 % comme un avantage en nature et donc imposable. Cependant, il est important de noter que l'avantage a été consigné dans divers documents. L'école a indiqué qu'elle étudierait différentes options pour les personnels et que l'URSSAF leur avait accordé un délai de 3 ans jusqu'en juin 2024.

À la fin du mois prochain, le délai prendra fin et l'école n'a proposé aucune option concrète aux professeurs qui ont actuellement leurs enfants à l'école, ce qui signifie, pas de bourses ou de frais dégressifs, qui sont tous deux tout à fait légaux. Toutefois, les quatre directeurs continueront de bénéficier de cet avantage pour leurs enfants (dont deux nouveaux directeurs arrivant avec leurs enfants) puisqu'ils recevront une prime équivalente au montant des frais de scolarité moins la réduction légale de 30% (entre 20 000 et 28 000 €), plus les impôts et charges sociales pour leur laisser la scolarité « gratuite ». Il y a quelques semaines, une lettre ouverte a été adressée au Conseil d'administration dans l'espoir qu'il y ait une réunion pour discuter des options. Malheureusement, à ce jour, il n'y a eu qu'une réponse par courrier électronique

indiquant que les bourses ne sont pas possibles, sans autre explication ni dates précises proposées pour rencontrer le président du conseil d'administration.

### The SNPEFP-CGT section of American School of Paris organised a demonstration on Sat, April 27th.

In 2021, the school announced that faculty would no longer be able to benefit from a 95% reduction in tuition fees for children attending the school. This was due to an anticipated application of a long-standing French law which considered any reduction over 30% as a benefit in hand and thereby taxable. However, it is important to note that the advantage was written down in various documents.

The school said that it would study various options for staff and that URSSAF had given them a 3-year grace period finishing June 2024.

In a few short months the grace period will be over and the school has proposed no concrete options for faculty who currently have their children at the school, meaning no scholarships or sliding scale fees, both of which are completely legal.

However, the four Directors will continue to benefit from this advantage for their children (including two new directors arriving with their children) as they will receive a bonus equivalent to the amount of the tuition minus the 30% legal reduction (between 20.000-28.000€ depending on the grade of the children) plus taxes and social charges to leave them with the "free" tuition which teachers and directors have long enjoyed.

Several weeks ago, an open letter was addressed to the Board in the hopes that there would be a meeting to discuss options. Unfortunately, as of today there has only been an email response to say that scholarships aren't possible with no further explanations and no specific dates offered to meet with the Head of the Board.

# 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

Ref. : 3638 - Mars 2019 - Conception APICIL

Document non contractuel à caractère publicitaire - SP19/FCR0214





# CCNOF - IDCC 1516



## ENTRETIEN BILATÉRALE AVEC LA REPRÉSENTANTE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Depuis bientôt 18 mois, les travaux paritaires de la branche des OF se font sous la tutelle du Ministère du Travail. En effet, suite à l'impossibilité de mener à bien les NAO en matière de revalorisation des minima, l'ensemble des OSS avait alerté la DGT.

Ce qui était initialement mis en place pour une durée de 6 mois a déjà été reconduit une fois et, la représentante du Ministère a souhaité échanger avec chacune des OS pour connaître les attentes respectives et savoir si sa présidence était à poursuivre.

L'ensemble des OSS s'est déclaré favorable à maintenir les négociations en CMPPNI. Du côté patronal, il semble que le SYNOFDES souhaite conserver cette modalité, les Acteurs de la Compétences ne s'y opposeraient pas et le SYCFI ne s'est pas exprimé.

Concernant le SNPEFP-CGT, les échanges avec la représentante du Ministère du Travail ont permis de faire remonter des dysfonctionnements persistants que nous assimilons à un manque de loyauté dans la négociation collective...

En effet :

- Les documents ne sont pas toujours transmis en amont des réunions.
- Les représentants d'employeurs siègent sans mandat, ce qui retarde voire empêche l'avancée des travaux.
- La réunionite est chronique : 76 réunions en 2023 !
- Les GT se multiplient mais ne débouchent sur rien : très souvent mis en place à l'initiative des organisations patronales, celles-ci les considèrent ensuite trop imbriqués pour pouvoir les traiter séparément.
- Alors que les OSS ont présenté plusieurs schémas concernant l'augmentation des salaires minima, la partie patronale s'est contentée d'une proposition humiliante sans aucune contre-proposition.

La DGT a pris note de nos remarques. Elle précise que sa mission relève de la stricte médiation cependant elle est surprise par le déséquilibre entre le nombre important de

GT, d'autant qu'ils débouchent rarement sur du concret, et le peu de commissions faitières.

Nous nous sommes accordés pour mettre ce point à l'Ordre du jour de la prochaine CMPPNI (juin) et, peut-être, aurons-nous le soutien de la DGT...

## EXTENSION AVENANT ABSENCE POUR MALADIE ET INDEMNISATIONS

[Avenant du 21 septembre 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 14 de la convention](#) (modifiant l'article 14 « Absence pour maladie et indemnisation » de la convention) étendu par arrêté du 12 mars 2024.

[Exemple schématique à titre indicatif](#)

## ACTUALITÉS JURIDIQUES FORMATION PROFESSIONNELLE

### Suppression de l'aide à l'embauche en contrat pro confirmée par décret du 27 avril 2024

Le décret du 27 avril 2024 entérine la suppression de l'aide exceptionnelle à l'embauche pour les salariés de moins de 30 ans sous contrat de professionnalisation, à partir du 1er mai 2024. Cette mesure marque un tournant dans les politiques d'emploi.

### CPF : Reste à charge de 100 € à partir du 2 mai 2024

Le décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au Compte personnel de formation, fixe le montant de la participation obligatoire que les titulaires qui souhaitent mobiliser leurs droits CPF doivent s'acquitter pour souscrire à une formation proposée sur Mon Compte Formation. Cette participation financière obligatoire, d'un montant de 100 €, est appliquée à compter du 2 mai 2024.

## La Formation

Un droit,

Un devoir,

Un investissement,

au service  
des salarié-es !

SNPEFP-CGT



# VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES, à nous de vous donner un **coup de pouce !**

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

**Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet [malakoffhumanis.com](https://malakoffhumanis.com)**



## EPI - IDCC 2691

### NÉGOCIATION CLASSIFICATION EPI

L'article L2241-15 du Code du travail prévoit l'obligation de la Branche de procéder à une négociation sur les classifications et ce au moins tous les cinq ans.

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

La déclaration intersyndicale de septembre 2023 cite l'absence de cette négociation comme un facteur déterminant de la dégradation des conditions au niveau de la Branche. En effet, aucune négociation n'a été menée sur ce thème depuis l'extension de la CCN en 2008.

La prochaine réunion CPPNIC se tiendra le 23 mai prochain, et nous exigeons un calendrier de négociation sur l'année 2024-2025 avec la priorité pour la classification du personnel enseignant sans recherche, dont le seul critère reste le niveau enseigné. Un groupe de travail sur le sujet a vu le jour en 2022, cependant il a été abandonné par la FNEP après deux réunions.

En attendant cette négociation, nous profitons pour vous rappeler des principes de base de la classification :

**1° Trois catégories** : Personnel administratif, personnel d'encadrement pédagogique et personnel enseignant avec trois niveaux, Employé, Technicien et Cadre, pour chacune, à l'exception du personnel enseignant qui est toujours classifié en Technicien ou Cadre.

**2° Un salarié ne peut avoir une seule classification.** S'il exerce plusieurs activités, c'est la classification de l'activité principale qui sera mentionnée sur le bulletin de salaire.

Article 6.2.1 alinéa d)

d) Il est précisé qu'en cas d'activités multiples exercées de manière permanente, c'est l'activité principale qui sera retenue pour la classification du salarié, sans préjudice des dispositions relatives aux différentes durées du travail et aux rémunérations correspondantes.

En cas d'activités exercées de manière permanente par le salarié relevant de plusieurs emplois repères ne ressortant pas de la même classification, c'est au contrat de travail de préciser les activités confiées au salarié et l'activité principale qui détermine sa classification.

**3° La classification détermine le salaire minimum de chaque catégorie, voir annexes A, B, C, D, E de l'avenant 60. En cas d'activités multiples, la rémunération est déterminée au prorata du temps passé à chaque activité. (Article 7.7)**

*La rémunération du personnel assurant successivement ou cumulativement des fonctions dans plusieurs catégories est déterminée chaque année au prorata des heures effectuées dans chacune des catégories.*

**4° La liste des emplois repères en Titre VI n'est pas une liste exhaustive.**

Cependant, toutes les classifications en vigueur dans l'entreprise, qu'elles soient indiquées dans un accord collectif ou bien dans une langue étrangère, doivent avoir un équivalent sur les classifications de la CCN (AVIS 39).

Lorsqu'une entreprise crée son tableau de classification interne, les postes – y compris ceux en anglais – doivent avoir leurs équivalences dans la classification conventionnelle afin que tous les salariés puissent vérifier leur niveau de rémunération.

Dernier point, en cas de contestation avec la classification qui vous a été attribuée, vous pouvez demander aux membres du CSE de poser la question à l'employeur dans le cadre des réclamations individuelles et collectives des salariés (prérogatives du comité social et économique).

En cas de désaccord, seul le conseil des prud'hommes est compétent pour statuer. Ceci étant, si votre salaire est déjà au-dessus du minima de la classification réclamée, vous ne pourrez pas faire de demande de rappels de salaire.

### NAO % AUGMENTATION DES SALAIRES MINIMA

Suite à la déclaration liminaire en février dernier, la FNEP a demandé une réunion extraordinaire de la CPPNIC le 8 avril dernier afin de poursuivre les discussions sur la NAO de 2024.






Les organisations syndicales ont obtenu un accord oral sur une augmentation de 4,1% sur les salaires en dessous de 2 800€ brut mensuel, et de 3% au-dessus de 2 800€ brut mensuel.

En principe, l'avenant sera rédigé et signé lors de la prochaine réunion.

Cependant, cette augmentation n'entrera en vigueur qu'à partir de l'extension de l'avenant.

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**