



***Combattre l'extrême  
droite,  
ce mouvement  
mortel pour  
notre démocratie***



## 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 | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

**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

#### RASSEMBLEMENT À L'ÉCOLE AMÉRICAINE DE PARIS (ASP) – ACTE 2

Le samedi 27 avril (voir panneau syndical précédent) un rassemblement devant l'école américaine de Paris avait eu lieu pour réclamer une égalité de traitement entre les enfants de la direction et les enfants des enseignants concernant les frais de scolarité. La direction n'ayant pas réagi, ni daigné recevoir ou répondre à nos camarades sur la question, un « acte 2 » a été organisé le 1er juin.

La date n'a pas été choisie par hasard, elle coïncidait avec la fête de l'école. L'idée étant qu'un maximum de parents voient le mécontentement et se rendent compte de l'injustice que la section syndicale CGT de l'établissement dénonce.

Comme la fois précédente les camarades du SNPEFP-CGT ont pu compter sur le soutien organisationnel, humain et matériel de l'Union Locale de Suresnes/Saint Cloud. Un grand merci à Corine, secrétaire générale de l'UL pour les chasubles, drapeaux et sono. Un grand merci aussi à Daniel, notre camarade de l'ASP, pour le café, les croissants et les pains au chocolat. Nous ne rappellerons jamais assez l'importance de l'interpro entre syndicats et UL/UD à la CGT.

La direction de l'American School of Paris va-t-elle rester sourde aux revendications ? espérons que non, mais si cela devait être le cas il faudra envisager une suite à la mobilisation. La lutte est loin d'être terminée. La rentrée

de septembre pourrait bien être marquée par d'autres formes de mouvements. Pour une école qui n'est pas habituée aux grèves, la surprise pourrait être de taille au retour des vacances.

**ON LACHE RIEN !**



# 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

## RD CMPPNI du 10 AVRIL 2024

### Point étape sur le GT durée du travail

- Tenue de 5 réunions : 20 octobre 2023, 6 novembre 2023, 5 décembre 2023, 10 janvier 2024, 27 février 2024.

Les Acteurs de la Compétence présentent les thématiques abordées lors des GT durée du travail et mises en ligne sur le Drive

- **Temps de travail effectif**
- **La semaine de travail**
- **Les temps de déplacements**
- **Les astreintes**
- **Les durées maximales et minimales de repos**
- **Les heures supplémentaires (contingent, majoration et repos compensateur équivalent)**
- **Le temps de travail des formateurs non-cadres (définition des activités pédagogiques et ratio des temps des formateurs.**
- **Les forfaits jours**

*Les organisations syndicales lors du dernier groupe de travail avaient indiqué qu'elles se réservaient la possibilité de suspendre les négociations si les organisations patronales ne revenaient pas vers elles avec des mandats en CMPPNI. Les organisations patronales présentent les sujets pour lesquels elles ont obtenu des mandats :*

#### - Temps de travail effectif

Concernant les temps de douche, habillage et déshabillage, il est rappelé que si la loi ne les assimile pas à du temps de travail effectif, ces temps font l'objet d'une contrepartie financière ou en repos.

Les Acteurs de la Compétence et le SYCFI ont mandat pour l'assimiler à du temps de travail effectif. Le Synofdes est d'accord avec ce principe.

#### - Temps de travail des formateurs non-cadres

La CCNOF prévoit une définition des temps de travail des formateurs non-cadres sur 3 temps (acte de formation, temps de préparation et de recherche et activités connexes).

Les Acteurs de la compétence ont mandat pour prévoir une définition des temps de travail des formateurs sur 2 temps (activités pédagogiques et autres) plutôt que 3. Le Synofdes est en accord avec ce principe.

Compte tenu de l'évolution du métier de formateur, les différentes typologies de formations nécessitent de revoir la répartition des ratios qui sont actuellement de 72/28 ou 70/30 pour les formateurs en langue. Les Acteurs de la compétence et le SYCFI ont mandat

pour des ratios qui pourraient osciller entre 60/40 et 90/10 en fonction de la formation dispensée nécessitant plus ou moins de temps de préparation. Le Synofdes est en attente de mandat.

#### - Jours de congés supplémentaires

Les organisations patronales indiquent qu'elles réfléchissent à l'octroi de jours supplémentaires pour tous les salariés sauf pour les entreprises qui ont déjà des jours de congés supplémentaires de même nature. A ce stade de la négociation, les organisations patronales ne sont pas en mesure de préciser la forme que ces jours supplémentaires pourraient prendre (congés d'ancienneté, congés en lien avec la parentalité...).

#### - Durée maximale et minimale de repos

Concernant les durées de 12h de repos consécutifs au lieu de 11h les organisations patronales indiquent être en désaccord. Les partenaires décident de poursuivre le GT Durée du travail. Un doodle sera lancé pour programmer de nouvelles dates.

Concernant le droit à la déconnexion prévu dans l'article 10 sur la durée du travail de la convention collective des OF, l'UNSA rappelle qu'il s'agit d'un sujet transverse que l'on retrouve dans différents accords notamment celui du télétravail et qu'il devra faire l'objet d'un suivi.

La CFDT rappelle son souhait de prévoir un accord spécifique sur le droit à la déconnexion

#### - Point étape sur le GT rémunération

Sur la structure et périodicité du salaire minimal hiérarchique, les organisations patronales précisent que sur ce sujet ils n'ont pas mandat. Le Synofdes indique qu'il serait favorable à la mensualisation mais ne peut pas se prononcer sur la structure de la rémunération maintenue.

#### - Projet accord télétravail

Sur la question des prises en charge des frais professionnels les organisations syndicales demandent à détailler dans l'accord les modalités de prise en charge des frais par l'employeur. Les organisations patronales demandent à faire référence aux dispositions légales et jurisprudentielles.

#### - Ouverture des négociations sur les classifications

Le 3 juin 2024 en CMPPNI

#### Focus

sur les négociations suite CMPPNI du 3 juin  
sur le Trait d'union de Juin 2024



AIDANT

## Bénéficiez d'un soutien concret pour vous soulager au quotidien !

Chez Malakoff Humanis, nous apportons un soutien solide aux salariés aidants en offrant des solutions pratiques.

Nous mettons à leur disposition un accompagnement sur mesure et une ligne dédiée pour écouter les besoins et apporter un soutien adapté à chaque besoin.

Découvrez tout l'accompagnement dont vous bénéficiez en scannant ce QR code.



 **malakoff  
humanis**  
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

## EPI - IDCC 2691

### INFORMATIONS IMPORTANTES CONCERNANT LES ARRÊTS MALADIES

Pour faire suite au jugement du CPH de Bobigny en faveur du délégué syndical d'ECOFIH (cf. article du site web SNPEFP, **ECOFIH : une direction incohérente !**), nous prenons cette occasion de revoir certaines dispositions conventionnelles concernant les arrêts maladies.

#### Jours de carence

Concernant les jours de carence, l'article 5.2.4 de la CCN indique 5 jours de carence pour les salariés avec 1 à 5 ans d'ancienneté et à partir de 5 ans, il s'agit de seulement 4 jours de carence. La règle des jours de carence s'applique à chaque nouvel arrêt de travail.

Pour les salariés ayant moins de 12 ans d'ancienneté, l'employeur n'est pas obligé de maintenir le salaire. Cependant, si l'arrêt dépasse 20 jours consécutifs, la prévoyance versera des indemnités complémentaires à la hauteur de 30% du salaire brut mensuel, qui s'ajoutent aux IJSS, et ce d'une manière rétroactive à partir du 4e jour d'arrêt. À noter que le délai de validation des dossiers auprès de l'organisme de prévoyance s'annonce long, environ 6-8 semaines.

Nous vous rappelons aussi que l'ancienneté du personnel enseignant se calculent en additionnant la durée de tous les contrats de travail, consécutifs ou non (Article 7.1.2). Ainsi, il est possible d'atteindre les 12 mois d'ancienneté avec plusieurs CDDU.

Il est important de noter qu'un accord collectif ou le contrat de travail peuvent prévoir les conditions de maintien de salaire plus favorables.

Pendant la 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> période de maintien de salaire, l'employeur doit maintenir le salaire à 100% (50% employeur + 50% IJSS) et puis à 80% (30% employeur + 50% IJSS) sur la durée indiquée au tableau de l'article 5.2.4. La prévoyance interviendra à la fin de la deuxième période.

#### Rémunération à temps partiel

En cas d'arrêt maladie d'un enseignant à temps partiel, l'employeur doit seulement déduire des heures non-effectuées proportionnellement aux heures planifiées, et ce par rapport au salaire lissé.

Article 11.3 de l'accord du 23 juin 2014 sur le temps partiel  
*Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning. Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération.*

*Celle-ci sera proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.*

*Exemple : Salarié avec un volume contractuel de 300h à 35€ de l'heure, soit 25 heures mensualisées avec un salaire brut de 875€. Il est malade pendant 7 jours, et pendant cette semaine-là, il a eu 12h de cours planifiés. L'employeur ne peut déduire 420€ brut de sa paie (12h \* 35€) mais plutôt 12h par rapport les 40h indiquées sur le planning pour le mois concerné. C'est-à-dire 12/40e, soit 30% de votre rémunération mensuelle, ou 262€.*

#### « Rattraper votre travail »

Dernier point important, **aucun salarié n'est censé « rattraper » le travail non-effectué lors de son arrêt maladie.**

Le décompte du travail d'un salarié administratif en arrêt doit comporter la mention de 35h ou même de 37h si ce temps est initialement prévu au planning. Pour les salariés en forfait jour, les jours en arrêt comptent comme un jour travaillé déduit de votre décompte annuel.

Pour le personnel enseignant en supérieur, vous pouvez décider d'un commun accord de reprogrammer les cours non-effectués.

Si tel est le cas, ceux-ci sont rémunérés en sus, « Dans le cas d'une récupération d'heures de cours, celles-ci seront rémunérées en plus au taux normal » (extrait Article 4.4.1).

**Pourquoi  
un syndicat ?**






**Pour défendre  
des intérêts  
professionnels  
communs !**

**Rejoins la **CGT** !**

**SNPEFP-CGT**

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**