

Le panneau d'information des personnels
de l'Enseignement et de la Formation Privés

SNPEFP-CGT – case 544 - 263 rue de Paris-93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org-www.efp-cgt.referencesyndicale.fr-06 77 13 38 80

N°116

JUILLET 2024



DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 17H - DU 22 JUILLET AU 9 AOÛT



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

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 - HAUTS DE FRANCE - CENTRE EST

Les dates des prochaines réunions en visio

- samedi 21 septembre
- samedi 19 octobre
- samedi 23 novembre
- samedi 21 décembre

ASSOFAC

GRAND MÉNAGE PAR LE PRESTATAIRE

Si vous souhaitez avoir de la visibilité sur le site sur lequel vous êtes affecté, n'hésitez pas à vous rapprocher du prestataire chargé du ménage. En effet, quelle ne fut pas la surprise de l'équipe du site de Champigny quand, le 05 août, un binôme de l'entreprise de ménage s'est pointé pour récupérer le matériel et faire un ménage définitif, le prestataire ayant vraisemblablement reçu un mail de la direction.

Assofac précisant la fermeture définitive du site au 31 juillet. Non seulement, cela ne correspondait pas à la réalité puisque des salariés et des stagiaires étaient présents mais surtout, le personnel de l'Assofac n'a jamais eu écho d'une telle rumeur en amont. Ni une ni deux, un mail était envoyé à la direction pour obtenir des éclaircissements, mail resté sans réponse. Une lettre RAR a suivi puisque, deux semaines plus tard, ni son ni image de cette même direction.

Peut-être que la copie à la DRIEETS invitera notre direction à enfin apporter des éléments de réponse. Ironie, les accompagnements en insertion professionnelle se poursuivent dans la plus grande incertitude, installant le personnel d'Assofac dans une situation de précarité comparable à celle du public accueilli.

ISN BUSINESS SCHOOL

LES SYNDICATS JOUENT LA MONTRE

L'ICN Business School a annoncé courant juillet l'entrée en négociation avec le groupe britannique Gedu (Global Education) histoire de consolider la situation financière de l'école en proie à des difficultés économiques. À la suite des négociations exclusives depuis juillet avec le groupe britannique, intéressé par le rachat de l'école nancéienne, le CSE d'ISN devait rendre un avis consultatif le 17 août dernier. Finalement, il n'en sera rien : les élus hostiles à l'opération de rachat, demande un délai supplémentaire au tribunal judiciaire de Nancy pour obtenir un allongement du délai. Pour cause, les enseignants étaient en vacances au moment de la consultation, donc pas de sens pour émettre un avis selon Arnaud RAGOT, comptable et délégué syndical du SNPEFP-CGT au sein

d'ISN. La CGT souhaite que l'école reste à but non lucratif ou que d'autres alternatives autres que le rachat soient étudiées. Les syndicats au sein d'ISN attendent désormais la décision du tribunal judiciaire de Nancy. Dans tous les cas, délai supplémentaire ou pas, l'avis ou l'absence d'avis du CSE sera considéré comme défavorable.

AMS GRAND SUD

Suite à plusieurs pertes de marché et à une baisse de bons de commandes, les salariés d'AMS Grand Sud s'inquiétaient. Une question déjà posée au CSE est alors remontée à plusieurs occasions : quelles sont les conditions d'attribution d'une rupture conventionnelle ? En effet, la RC est une mesure qui a la réputation d'être systématiquement refusée par le CA de l'association. Le CA et la direction ont donc décidé d'ouvrir une période d'assouplissement des règles d'attribution de la rupture conventionnelle pendant une période d'un mois à compter de la date de réception du mail qui en a informé les salariés. (Comprendre « nous ne refusons aucune demande »). La section syndicale d'AMS Grand Sud s'est alors interrogée sur ce procédé et a rencontré l'inspection du travail pour échanger à ce sujet. L'inspection du travail accompagnant la direction leur a fait savoir à l'issue de la période d'un mois que les 11 demandes de salariés (10% des effectifs) ne pourraient pas être satisfaites et qu'il valait mieux mettre en place une RCC (rupture conventionnelle collective). Or, au vu de la situation économique, la direction ne souhaite pas mettre en place de RCC car elle empêche à la fois la mise en place d'un PSE (plan de sauvegarde d'emploi) par la suite et les conditions de départ ne correspondent pas aux profils des personnes volontaires. La négociation avec la délégation syndicale n'a pas été bien loin pour ces raisons. De plus, la direction avait pour objectif d'aller le plus vite possible, de façon à « permettre aux plus pressés de partir ». Ces derniers, dont certains sont en arrêt maladie pour mal-être en raison du travail, se sont donc vus proposer une rupture conventionnelle individuelle. Une question reste ouverte : et les autres ? RCC ou licenciement économique ? Nous le saurons d'ici fin octobre, période de réponse d'un des gros marchés. À suivre....

TERRITOIRE GRAND-SUD

PACA, AURA, NOUVELLE-AQUITAINE, OCCITANIE

Dates des prochaines réunions en visio. Un lien vous sera envoyé début septembre

- 9 septembre - 18h30 (changement de date)
- 23 octobre - 18h30
- 20 novembre - 18h30
- 18 décembre - 18h30

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

Ref. : 3638 - Mars 2019 - Conception APICIL

Document non contractuel à caractère publicitaire - SP19/FCR0214



CCNOF - IDCC 1516



CR CMPPNI du 3 juin 2024

Avant de commencer cette réunion, la DGT évoque des points qu'il conviendra que les membres de la CMPPNI prennent en compte : la renégociation des catégories objectives (à évoquer en CPPS), et le partage de la valeur ajoutée. Les Acteurs de la Compétence indiquent que ces sujets seront abordés au cours de cette réunion.

En préambule, les organisations syndicales expriment leur insatisfaction quant au déroulement des groupes de travail, notamment du fait que les organisations patronales indiquent ne pas avoir de mandat. Elles demandent l'arrêt des Groupes de Travail « rémunération et durée du travail » qui n'avancent pas et un trop grand nombre de réunions (76 réunions en 2023 !) Elles souhaitent traiter de ces sujets en CMPPNI ce qui permettra aussi d'avoir une meilleure vision des travaux de la Branche par la DGT. Le Synofdes n'est pas opposé à plus de CMPPNI, mais avec des sujets plus cadrés. Il souhaite que le Règlement Intérieur soit retravaillé car il ne prend pas en compte les nouveaux partenaires sociaux (UNSA et le SYCFI) Les Acteurs de la Compétence ne s'opposent pas à des CMPPNI plus fréquentes, et proposent la mise en place de demi-journées sur des thématiques identifiées.

L'ensemble des organisations patronales et syndicales sont d'accord pour cette nouvelle organisation. La Présidence de la CMPPNI propose de fixer plus de CMPPNI au second semestre sur une demi-journée avec 1 ou 2 thèmes. Pour ce qui est du RI, la DGT demande si les OS souhaitent faire une proposition d'évolution du RI. La CFTC demande à ce qu'en amont, il soit consacré du temps pour pouvoir faire une proposition d'évolution du RI. Une CMPPNI d'une demi-journée est fixée le jeudi 10 octobre de 14h à 17h.

Projet d'accord télétravail

Au cours de la relecture du projet d'accord adressé aux membres en amont, les OS et OP exposent leur point de vue divergents : Tiers lieu ou non, délai de réponse en cas de refus télétravail par l'employeur, formation obligatoire ou non des managers, niveau de prise en charge du télétravail : alignement ou non sur le barème URSSAF, prise en compte de situations particulières.

Des modifications en séance sont apportées à la version 5 du projet d'accord. Le SYNOFDES propose d'envoyer un projet de rédaction concernant l'article sur la prise en charge des frais de fonctionnement des salariés en télétravail. Il sera ensuite mis sur le DRIVE dans les 15 jours suivants la tenue de cette réunion.

SMC 2025

L'ensemble des organisations patronales indiquent ne pas être en mesure de négocier sur les SMC. Ce point est reporté à la CMPPNI du 11 septembre 2024.

Ouverture des négociations sur la classification

Les Acteurs de la Compétence précisent qu'il convient d'établir un calendrier et de définir une méthodologie de négociations : Pourquoi on négocie ? Que veut-on faire ? Quels thèmes aborder ? Quels sont les leviers ? Quels buts à atteindre ? Chaque organisation exprimera ses attentes qui seront présentées lors de la CMPPNI du 11 septembre 2024. Un consensus se dégage sur la nécessité de diminuer le nombre de paliers. L'UNSA demande à se mettre d'accord sur une grammaire commune et sur les thèmes sur lesquels il n'y a pas de sujets de désaccord. Elle souhaite articuler la question des classifications avec la question de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences. La CFTC ne souhaite pas aborder les classifications tant que les négociations sur la durée du travail et la rémunération ne sont pas terminées. FO, CGT et CFTC expriment le besoin de redéfinir le SMC. La CGT précise que la diminution du nombre de paliers n'est pas le seul élément à revoir... Elle rappelle que la Branche doit pouvoir définir le minima conventionnel et que le salaire minimum conventionnel doit s'entendre hors tout élément accessoire de salaire. Les Acteurs de la Compétences précisent ne pas avoir de mandat qui puisse satisfaire les OS sur le sujet de la structuration du SMC et la périodicité mensuelle de la rémunération. Le Synofdes indique être en réflexion concernant la mensualisation du salaire minimum conventionnel.

Point sur les travaux du GT durée du travail du 24 mai 2024 relatif aux forfaits jours

Les Acteurs de la Compétence présentent les points abordés relatifs aux forfaits jours lors du dernier GT durée du Travail du 24 mai dernier. Un tableau de synthèse des « demandes OS » et « demandes OP » formulées lors des GT rémunération et GT durée du travail sera mis à jour par les Acteurs de la Compétence pour la prochaine CMPPNI. Il reprendra les points de négociation souhaités qui ont été évoqués lors des travaux de révision à droit constant de la CCN.



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

Brèves de la Branche EPI

Groupes Techniques (CPPNIC)

Lors de la réunion du 27 juin dernier, nous avons signé un accord de fonctionnement sur les groupes techniques.

Ceux-ci ont pour objet de faire un travail préliminaire sur les négociations. Chaque groupe comporte un titulaire et un suppléant, et à l'heure actuelle les réunions seront prévues par demi-journées en distanciel.

Deux nouveaux groupes ont vu le jour, l'un sur la classification et l'autre sur l'égalité F/H. Les premières réunions sont programmées pour fin septembre et début octobre respectivement.

Négociation sur l'accord de mise à disposition

En février dernier, la FNEP nous a envoyé une proposition d'accord de mise à disposition pour un mandat syndical.

Néanmoins, ce premier projet plein d'incohérences ne convenait à aucune organisation syndicale. Malheureusement, il a fallu trois mois d'attente pour la deuxième version présentée en juin dernier, dont le texte comportait des améliorations à peine perceptibles.

Les organisations syndicales ont décidé d'envoyer un modèle d'accord et nous espérons finaliser cette négociation à la rentrée.

Deux nouveaux négociateurs

Nous souhaitons la bienvenue à Isabelle MORAND-GARIN et Sérigné FALL, qui ont accepté la mission de venir renforcer notre petite équipe de trois négociatrices de Branche : Catherine GILABERT, Lucette RELMY et Debra REYNOLDS.



Isabelle est enseignante en droit depuis 20 ans au sein de l'école ISEG à Lyon, membre titulaire du CSE, elle est dorénavant suppléante, pour le compte du SNEFPF-CGT, au sein des 3 commissions (CPPNIC, CPNEFP et CPNP).



Sérigné est délégué syndical CGT à ECOFIH. Il y travaille comme enseignant en prévention des risques. Sérigné est aussi formateur SST certifié par l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) et également intervenant en prévention des risques professionnels enregistré auprès de la DREETS.

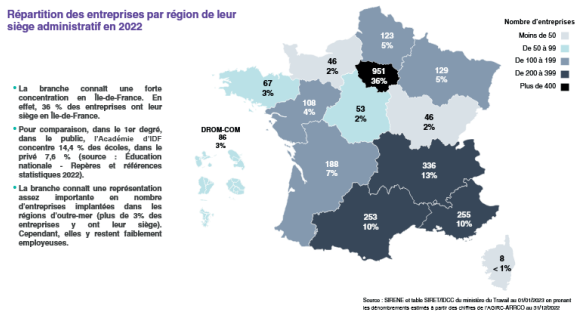


PANORAMA STATISTIQUE EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Branche de l'Enseignement Privé Indépendant – 2023

Les entreprises sont concentrées en IDF

Répartition des entreprises par région de leur siège administratif en 2022

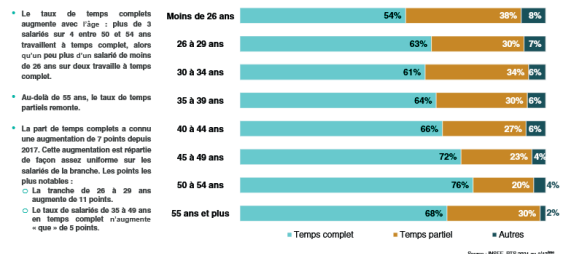


- * La branche connaît une forte concentration en Ile-de-France. En effet, 36 % des entreprises ont leur siège en Ile-de-France.
- * Pour comparaison, dans le ter desep, dans le public, l'Académie d'IDF concentre 14,4 % des écoles, dans le privé 7,8 % (source : Education nationale - Répertoire et références statistiques 2022).
- * La branche connaît une représentation assez importante en nombre d'entreprises implantées dans les régions d'outre-mer (plus de 3% des entreprises y ont leur siège). Cependant, elles y restent faiblement employées.

Source : SRENE et table SRETECO de données de Travail au 01/01/2023 et pour les dénombrements estimés à partir des chiffres de l'INSEE-ALFICO au 31/12/2022

Le temps partiel pour les salariés en poste principal concerne d'abord les plus jeunes et les plus de 55 ans

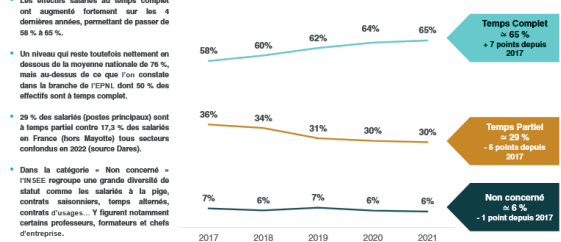
Répartitions des salariés par tranche d'âge et par temps de travail



Source : INSEE, DTS 2021 au 31/12/2021

La branche enregistre une proportion de temps partiels supérieure à la moyenne nationale, tous secteurs confondus

Evolution des temps de travail dans la branche








Source : INSEE, DTS 2021 au 31/12/2021. Part de salariés en 2017/2021

- * Les effectifs salariés au temps complet ont augmenté fortement sur les 4 dernières années, permettant de passer de 58 % à 65 %.
- * Un niveau qui reste toutefois nettement en dessous de la moyenne nationale de 78 %, mais au-dessus de ce que l'on constate dans la branche de l'EPPI dont 50 % des effectifs sont à temps complet.
- * 29 % des salariés (postes principaux) sont à temps partiel contre 17,3 % des salariés en France (hors Mayotte) tous secteurs confondus en 2022 (source Dares).
- * Dans la catégorie « Non concerné » l'INSEE regroupe une grande diversité de statut comme les salariés à la pige, contrats saisonniers, temps alternés, contrats d'usage... Y figurent notamment certains professeurs, formateurs et chefs d'entreprise.

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