

Mardi 1^{er} octobre

Journée de grève et de manifestation pour appeler l'ensemble des salariés et retraités à gagner des hausses de salaire et de pension et des budgets publics permettant de sortir de l'austérité.

Inflation :

La CGT exige la revalorisation du SMIC, des salaires et des pensions

L'Insee prévoit provisoirement une inflation à 1,9 %*, juste en dessous des 2 % qui donnent lieu à une hausse automatique du Smic. Si aucun geste politique n'est pris, les salariés vont encore perdre près de 2 % de pouvoir d'achat !

Pourtant, la baisse du niveau de vie est toujours à l'œuvre. Rien qu'entre 2020 et 2023, les salariés ont perdu 5 points de pouvoir d'achat lorsqu'on analyse le salaire minimum de base, c'est-à-dire sans prime. Pourquoi ? Car les prix continuent d'augmenter. Si le coût de l'énergie a très peu augmenté en un an, ceux des biens de première nécessité, des transports et des hébergements continuent, eux, d'augmenter. Les prix alimentaires en supermarché ont augmenté de plus de 20 % sur les trois dernières années.

Le gouvernement doit, comme premier geste après sa nomination, augmenter immédiatement le Smic, même si l'inflation n'atteint pas 2 %. Il doit, en outre, tout mettre en œuvre pour augmenter l'ensemble des salaires et des pensions afin de sortir les salariés et les retraités de la spirale de perte de niveau de vie dans laquelle ils sont enfermés.

Ainsi, la CGT revendique, outre la hausse du Smic, l'indexation automatique de tous les salaires sur les prix ainsi que l'ouverture immédiate de négociations salariales dans toutes les entreprises.



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

AMERICAN SCHOOL OF PARIS

Traduction française article publié le jeudi 23 août 2024 dans The Connexion

Les enseignants tiennent un piquet de grève dans une école d'élite à Paris en raison de la volte-face sur les frais de scolarité. La prestigieuse American School of Paris, qui coûte 39 000 euros par an, a supprimé la gratuité de l'enseignement pour les familles de son personnel.



Les enseignants affirment que leur syndicat les a beaucoup soutenus, tant en termes de conseils juridiques qu'en leur fournissant des bannières et des drapeaux de protestation. Daniel Lees.

Les enseignants britanniques, américains et français de la prestigieuse American School of Paris ont organisé un piquet de grève pour protester contre la décision de l'école de supprimer la gratuité de l'enseignement pour les enfants des enseignants.

L'American School of Paris, qui coûte 39 000 euros par an, a été créée après la Seconde Guerre mondiale pour offrir un enseignement d'élite en langue anglaise aux enfants des militaires et des familles d'hommes d'affaires chargés d'aider la France à se reconstruire.

Située sur un campus de 12 hectares à Saint-Cloud, dans la banlieue ouest de Paris, l'école accueille 835 enfants âgés de 3 à 18 ans, dont beaucoup appartiennent à l'élite internationale et à la jet-set parisienne, notamment des diplomates, des footballeurs, des stars du cinéma et des magnats des affaires. L'actrice Eva Green a été diplômée de l'école en 1997.

POUR LA GRATUITÉ DES FRAIS DE SCOLARITÉ

Une grande partie des enseignants de l'école sont recrutés à l'étranger, attirés en partie par la promesse d'inscrire gratuitement leurs propres enfants dans cet établissement exclusif. Cependant, en 2024, cet avantage a été brusquement retiré et remplacé par une offre de réduction de 30 %, ce qui revient à dire aux enseignants de payer des dizaines de milliers d'euros ou de désinscrire leurs enfants. « C'est comme si on nous avait retiré l'herbe sous les pieds », a déclaré à THE CONNEXION Daniel Lees, 52 ans, enseignant. « Mais ce qui est si consternant, c'est

qu'ils ont maintenu la gratuité des frais de scolarité pour les familles des directeurs d'école. » Les enseignants, qui ne connaissaient pas les implications juridiques, ont demandé conseil à des avocats et se sont tournés vers leur syndicat. « Aucun d'entre nous ne savait rien des syndicats français et n'avait jamais organisé de manifestation », explique M. Lees « mais le syndicat nous a vraiment bien soutenus et s'est montré étonnamment impartial. »

Le syndicat SNPEFP-CGT a conseillé les enseignants sur la légalité de la décision de l'école, ainsi que sur les pistes de négociation possibles. Il est apparu que la gratuité des frais de scolarité était peut-être difficile à justifier auprès de l'URSSAF, car elle constituait un avantage en nature qui aurait dû être soumis à l'impôt.

Rémunération supplémentaire pour les directeurs

Il est apparu que les directeurs recevaient essentiellement un salaire supplémentaire pour financer l'éducation de leurs enfants dans l'école. Toutefois, le syndicat a déclaré que l'école aurait pu mettre en place un système de bourses pour permettre aux enseignants d'inscrire leurs enfants - une solution utilisée dans d'autres écoles internationales. « Nous aimons l'école et notre travail, nous ne voulions donc pas pénaliser les enfants en faisant grève », a déclaré M. Lees. « Nous avons donc commencé à organiser des piquets de grève à l'entrée de l'école dès le mois d'avril. »

Les enseignants se sont préparés à manifester, en collectant des dossards, des drapeaux, des haut-parleurs et des tracts d'information auprès du syndicat CGT.

Compte tenu de la clientèle de l'école, les directeurs étaient nerveux. « Ils ont envoyé des courriels aux parents pour leur promettre une entrée en toute sécurité le jour J. Ils ont même envoyé des agents de sécurité ! », raconte M. Lees. « Et nous étions là, devant l'école, à rire et à partager café, croissants, musique et sourires avec les familles que nous voyons et auxquelles nous enseignons tous les jours. « C'est peut-être embarrassant pour l'école, mais lorsqu'elle nous a embauchés, elle nous a promis que nos enfants seraient admis - et beaucoup d'entre nous sont venus de l'étranger. » Cependant, la situation n'a pas changé et les enseignants doivent s'organiser pour trouver de nouvelles écoles pour accueillir leurs enfants pour la rentrée. « Nous prévoyons une grande manifestation à la rentrée le 28 août », a déclaré M. Lees. « L'école s'est certainement égarée et notre mission est de l'aider à revenir à ses principes fondateurs, à savoir une communauté orientée vers la famille ». L'American School of Paris n'a pas répondu aux demandes d'interview.

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



CPPNI

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
de Négociation et d'Interprétation

Formation professionnelle

INTERSYNDICALE BRANCHE (9 septembre 2024)

Positions respectives de chaque syndicat

Ordre du jour

- Négociation annuelle SMC 2025
- Prime de partage de la valeur
- Négociation de la grille de classification

Positions du syndicat

Négociation annuelle SMC 2025

→ Augmentation moyenne de 10% sur l'ensemble des paliers tout en concentrant les hausses sur les paliers allant de 1 à 24 visant à compenser l'année blanche de 2024. Tenir également compte d'une augmentation probable du SMIC à l'automne autour de 2%.

→ Prime de partage de la valeur

Un accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise a été conclu en ce sens le 10 février 2023 et signé par le Medef, la CPME, l'U2P, la CFTD, FO, la CGC et la CFTC. Cet ANI, transposé par la loi du 29 novembre 2023, prévoit la mise en place, pour une durée de 5 ans, de 2 expérimentations spécifiques pour les TPE-PME :

1- Mise en place de négociations par branche ou entreprise afin de trouver les formules les plus adaptées pour que les salariés des entreprises de moins de 50 salariés puissent avoir accès au partage de la valeur à compter du 30 novembre 2023

D'ici le 30 juin 2024, les branches professionnelles sont tenues d'ouvrir une négociation sur le dispositif de participation et de le mettre à la disposition des entreprises de moins de 50 salariés. La loi instaure une possibilité pour ces entreprises de déroger à la formule de calcul légale prévue à l'article L 3324-1 à L 3324-4 du Code du travail. La formule pourra donner un résultat supérieur comme inférieur à celui de la formule de référence de la participation. L'idée est de négocier un accord-type pour les entreprises qui décideraient d'adhérer à l'accord de branche par décision unilatérale. Les entreprises pourront également mettre en place le dispositif par accord collectif. L'accord de branche fera l'objet d'un agrément dans un délai maximum de 4 mois à compter du dépôt.

Toutefois, les entreprises ayant déjà un accord de participation en cours de validité devront le dénoncer pour négocier un nouvel accord dérogatoire dans les conditions prévues par le texte.

2- Pour les entreprises de 11 à 49 salariés réalisant des bénéfices réguliers, création d'une nouvelle obligation de mise en œuvre des dispositifs de partage de la valeur et ouverture d'une négociation sur le sujet à compter de janvier 2025

Les entreprises de 11 salariés ou plus, et de moins de 50 salariés sont tenues de mettre en place par accord au moins un dispositif légal de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur, abondement à un PEE, PEI ou PER) dès lors qu'elles remplissent les conditions suivantes :

- Être constituées sous forme de société,
- Réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives,
- ne pas être couvertes par un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, abondement à un PEE, PEI ou PER) au moment où la condition précisée à l'alinéa précédent est remplie.

Pour le SNPEFP, le fait que les primes remplacent petit à petit le salaire a des conséquences catastrophiques sur les finances publiques et le financement de la Sécurité sociale. Comme l'intéressement, la prime « de partage de la valeur » (PPV) n'est pas assujettie aux cotisations sociales dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € par bénéficiaire et par année civile (sauf CSG et CRDS). Cette exonération comme les autres ne sont, en réalité, qu'une baisse de salaire... Néanmoins nous restons conscients qu'en l'absence d'une politique salariale digne de ce nom dans les OF, c'est toujours mieux que rien ...

→ Négociation de la grille de classification

À ce jour la CCNOF ne donne aucune définition du salaire minima conventionnel. Pour le SNPEFP, la rémunération et la classification étant deux sujets transversaux, la renégociation de la grille de classification ne peut s'ouvrir sans qu'au préalable la branche ait pu définir une définition du SMC. Sur la classification actuelle, la CGT reconnaît le trop grand nombre de paliers, souhaite entre autres automatiser l'ancienneté dans l'entreprise tous les 2 ans, faire reconnaître l'expérience à l'embauche en lien avec l'emploi exercé, les diplômes et niveaux selon la nouvelle nomenclature.



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



MODULATION OU PLURI-HEBDOMADAIRE

Vous êtes nombreux à nous poser des questions sur la différence entre un temps de travail modulé et un temps pluri-hebdomadaire. Cette même question a conduit le groupe technique (GT) de toilettage de la CCN EPI à mener une étude juridique sur le sujet en juin et juillet dernier. Cet article fait office d'introduction, sachant que nous comptons rédiger une fiche repère sur ce sujet en octobre prochain.

Tout commence par deux dates, la première le 21 août 2008, date de l'extension de la CCN EPI. Et la deuxième le 22 août 2008, l'entrée en vigueur de la loi Aubry, qui supprime les dispositions de la modulation en faveur de celles de l'organisation pluri-hebdomadaire (Code du travail [L3121-44](#), [L3121-45](#) et [D3121-27](#)).

Par conséquent, lors de la publication de l'arrêté d'extension dans le journal officiel, la DGT refuse l'extension de plusieurs articles, notamment 4.2.1 et 4.2.2 qui parlent de la modulation (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000019381981>).

Et puis, trois mois plus tard, le 16 octobre 2008 (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000019682404>), cette décision est renversée dans un avenant qui réintègre ces dispositions conventionnelles. La modulation reste possible à une condition : l'existence d'un accord collectif sur ce thème en vigueur depuis 2008.

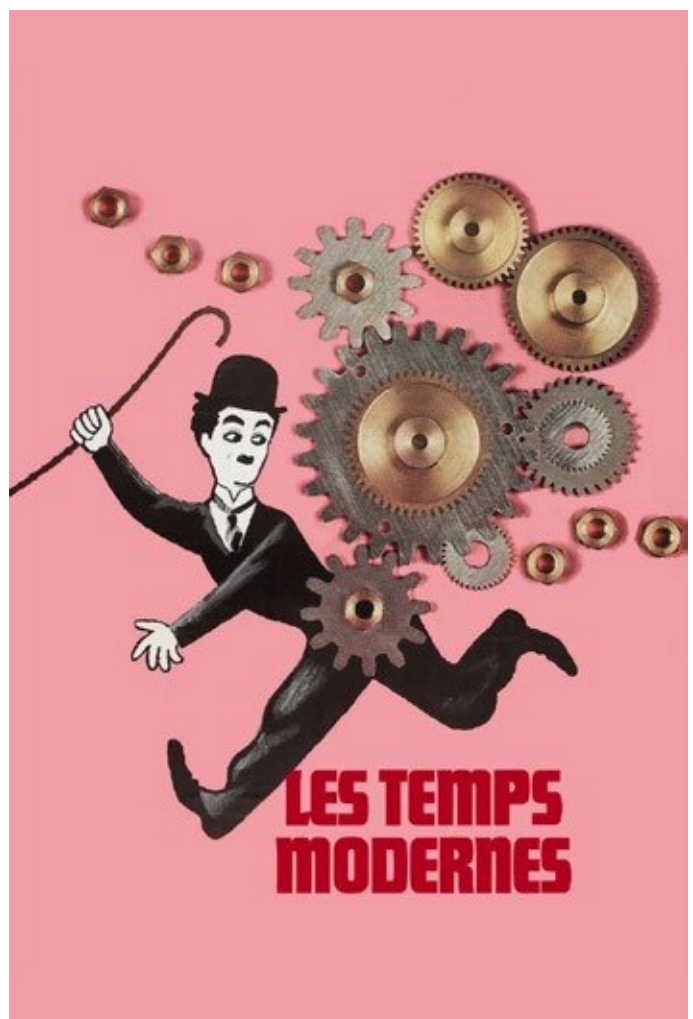
Malheureusement, la CCN EPI n'évoque pas cette condition indispensable, ce qui porte à confusion à la

lecture du texte de base pour les employeurs et salariés. Dans les contrats de travail et avenants, on cite les dispositions conventionnelles inapplicables. Le GT est en train de rectifier cette erreur, 16 ans plus tard, par une nouvelle rédaction du préambule du Titre IV.

En conclusion, la modulation du temps de travail pour un temps plein ou un temps partiel selon les dispositions conventionnelles dans le Titre IV est possible seulement si un accord d'entreprise est en vigueur et ce depuis 2008.




En l'absence d'accord sur la modulation depuis 2008, les salariés à temps plein sont à 35h par semaine, ou, ont une organisation pluri-hebdomadaire selon les articles cités ci-dessus, mise en place soit par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur.

Pour les salariés à temps partiel, il existe un temps partiel légal, c'est-à-dire le même nombre d'heures par semaine ou, il existe la possibilité d'une organisation pluri-hebdomadaire selon les dispositions de l'accord de Branche du 23 juin 2014 sur le temps partiel.



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