

## POURQUOI VOTER CGT AUX ÉLECTIONS DES TPE ?

**Voter CGT**, c'est participer à déterminer la représentativité de la CGT en lui permettant de négocier, de proposer pour améliorer les conditions de travail, le salaire, les droits futurs à la retraite, le temps de travail, les droits à congés... au travers des négociations nationales ou dans les conventions collectives. C'est aussi donner du poids à la CGT pour être représenté dans les **Conseils des Prud'hommes** et les **commissions paritaires** en région. Les mandatés

CGT défendent les droits des salariés et portent leurs revendications construites avec les travailleurs des TPE lors de rencontres organisées sur le territoire. Avec la CGT, on est sûr de pouvoir parler à une équipe de militants présents sur le terrain, attentifs et solidaires. La CGT incarne une tradition toujours vivante de mobilisations et de luttes avec et pour les personnels, fondée sur des convictions humanistes et progressistes.

## VOTEZ CGT, C'EST PERMETTRE À UN SYNDICAT COMBATIF DE :

- Faire entendre la voix de toutes et tous y compris des plus précaires et compter sur des représentants qui agissent en toute transparence, et en toute indépendance des organisations patronales et des gouvernements;
- Redonner à la convention collective sa place centrale et interdire les accords d'entreprise moins favorables que les accords de branche ;
- Militer et agir pour l'amélioration des conditions de travail ;
- Combattre toutes les discriminations.

## POURQUOI LA CGT DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT ?

La CGT négocie via le SNPEFP-CGT, au sein des commissions paritaires de la convention collective, des avancées pour les salariés.

Les entreprises de moins de 11 salariés représentent 80% des entreprises de la Branche. L'EPI se caractérise par une forte féminisation, des contrats atypiques (CDDU, CDII, etc.), le temps partiel imposé. De plus en plus souvent des salariés sont contraints de « choisir » sous la pression des employeurs le statut de micro-entrepreneurs, ce qui fragilise leurs droits notamment maladie,

maternité et retraite.

La CGT revendique l'embauche de tous et toutes les salariés en CDI à temps plein sauf lorsque le temps partiel est un choix.

Le secteur de l'EPI se recompose à cause de la réforme de la formation professionnelle et de l'appétit de grands groupes financiarisés. Le SNPEFP-CGT se bat auprès des salariés des TPE menacés par la fermeture de leurs établissements et le dumping social. Nous refusons que le moins-disant social soit la règle.

## LE SNPEFP-CGT ACCOMPAGNE LES PRÉCAIRES (LA MAJORITÉ DES SALARIÉS DE LA BRANCHE)

Sont considérés comme salariés précaires, les salariés disposant d'un emploi à temps partiel subi (CDD d'usage, CDII, CDI). Ces salariés étant souvent obligés de travailler auprès d'employeurs multiples dans des conditions de travail difficiles, au prix de leur santé et pour de faibles rémunérations. Pour le SNPEFP-CGT, il faut mettre fin à la précarité des salariés à qui, au mépris de la loi et de la convention collective, on propose des CDD d'usage à

répétition. On assiste au développement de pratiques illicites par des entreprises qui « louent » des enseignants à des établissements de l'enseignement supérieur tout en rémunérant ces salariés à des tarifs ridicules et en les privant de la protection de la convention collective de l'EPI. Le SNPEFP-CGT combat devant les tribunaux pour que cessent ces abus.



collectif.epi@efp-cgt.org  
<https://efp-cgt.reference-syndicale.fr/>



## 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

## CESI

CESI est un organisme de formation existant depuis plus de 60 ans. À l'origine simple école d'ingénieurs, cette association a su évoluer pour devenir un acteur majeur de la formation professionnelle. Avec 6 directions régionales et 25 sites répartis à travers la France, l'organisation compte plus de 1 400 salariés et a réalisé un chiffre d'affaires de plus de 160 millions d'euros en 2023. Nous accueillons plus de 26 000 étudiants et alternants, proposant des formations allant du Bac +2 au Bac +5.

Les effectifs de CESI augmentent régulièrement, bien qu'un fort taux de turnover soit observé, en particulier ces 4 à 5 dernières années, suite à la mise en place d'une politique de « massification ».

Les conditions de travail se sont détériorées, et la charge de travail s'est alourdie. Le rôle des représentants du personnel a été réduit par la mise en œuvre des réformes du travail, perceptible notamment avec l'instauration du CSE (Comité Social et Économique).

Derrière une apparence de bienveillance, notre direction ne semble pas vouloir réduire ce taux de turnover, qui reste autour de 20 % depuis plusieurs années, entraînant une désorganisation continue des équipes. La recherche du profit semble l'unique objectif de notre association. Le dialogue social cesse dès que l'on remet en question leur politique managériale et salariale, inchangée et axée sur la rentabilité maximale à court terme. Les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) se limitent strictement à ce que le code du travail exige : l'ouverture des négociations, l'écoute des propositions des syndicats, et, au terme des trois réunions réglementaires, la communication aux syndicats des mesures que la direction décide unilatéralement de mettre en place.

La mesure de la charge de travail des salariés n'est toujours pas appliquée au CESI, et il n'existe pas de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) malgré nos demandes répétées.

Enfin, au-delà des questions salariales, du turnover et des nombreuses démissions (80 % des départs), un nouveau directeur général est attendu au début de l'année 2025. Je n'ai que peu d'espoir, voire aucun, que ces politiques axées uniquement sur le profit immédiat changent, au détriment des salariés qui continuent à compenser les départs, à gérer des ordres contradictoires et à utiliser des outils informatiques complexes et variés.

Bien que nous soyons en minorité au CSE depuis les élections de 2023, nous avons réussi à convaincre les élus de lancer, cette année encore, une expertise sur la politique sociale et économique de CESI. Cette initiative

nous fournira des éléments que la direction refuse de communiquer et permettra d'obtenir l'avis d'un expert extérieur. Ces données nous serviront de base lors des négociations, renforçant nos positions avec des chiffres et constats indépendants.

Notre section syndicale, jeune et dynamique, se structure pour couvrir un large territoire et rencontrer un maximum de salariés. Dispersés sur plusieurs sites, nous nous réunissons au moins une fois par mois via Teams pour échanger sur les problématiques des salariés, les spécificités des centres, les politiques de management, et préparer les réunions plénières du CSE. Nous réalisons chaque mois une synthèse des réunions plénières pour informer les salariés des points importants débattus avec la direction. Nous avons également mis en place un site internet pour communiquer notre vision des réunions du CSE : <https://cesi.reference-syndicale.fr/>

Récemment, nous avons instauré des réunions en distanciel tous les deux mois avec les adhérents et sympathisants CGT. Cela nous permet de maintenir le lien et d'informer nos membres des événements importants de la vie de CESI.

Enfin, nous accompagnons les salariés sur l'ensemble du territoire, que ce soit pour des conseils, des assistances lors de ruptures conventionnelles ou des entretiens préalables à un licenciement.

La mise en place d'une enquête de climat social permettra au CSE et aux organisations syndicales d'obtenir une vision plus objective que celle, répétitive et complaisante, de la direction affirmant que « tout va bien ». En complément de l'expertise sur la politique sociale et économique, cette enquête pourrait offrir des arguments pour montrer au nouveau directeur général qu'une véritable politique sociale, bénéfique aux salariés, est envisageable.

Nous continuons à lutter avec une belle humeur syndicale et une belle équipe principalement contre une certaine résignation des salariés et contre ces politiques qui déshumanisent des métiers pourtant dédiés à l'humain.



# 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

## CPPNI DU 10 OCTOBRE 2024

### Négociation sur la définition du salaire minima conventionnel brut (SMC)

Dans le cadre de la Commission Mixte Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation extraordinaire, réunie le 10 octobre dernier, l'ordre du jour portait sur la structuration du SMC.

#### Quelques rappels :

*Le salaire minimum conventionnel (SMC) représente le salaire minimum légalement établi par la convention collective en vigueur dans l'entreprise. Il est déterminé en fonction du niveau de classification des salariés dans les grilles conventionnelles ou en se basant sur le coefficient hiérarchique.*

*L'employeur est tenu de respecter les salaires minimums conventionnels dans les situations suivantes :*

*- Lorsqu'il est affilié à l'une des organisations syndicales patronales ayant signé l'accord qui a conduit à l'établissement des nouveaux salaires minimums.*

*- Même s'il n'est pas affilié à une organisation syndicale, lorsque les accords de son secteur d'activité ont été étendus, rendus obligatoires par un arrêté d'extension émanant du ministère du Travail.*

#### Quelles sont les sanctions en cas de non-respect du salaire minimum conventionnel ?

*En cas de non-respect du salaire minimum conventionnel, les salariés ont le droit de réclamer un rappel de salaire devant le Conseil de prud'hommes dans un délai de 3 ans. Si l'employeur est condamné, il sera contraint de verser les rappels de salaire pour toute la période concernée.*

*Le non-respect du salaire minimum conventionnel peut également conduire à une prise d'acte de la rupture du contrat de travail par les salariés.*

*Une sanction pénale peut avoir lieu, si, le versement par l'employeur de salaires inférieurs aux salaires minimums conventionnels constitue une contravention de 4ème classe, passible d'une amende pouvant atteindre 750 € par salarié.*

*Des sanctions administratives, sous réserve des sanctions pénales, la DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) a le pouvoir d'infliger un avertissement ou une amende pouvant aller jusqu'à 4 000 € par salarié en cas de non-respect des salaires minimums conventionnels.*

Les organisations de salariés souhaitent clarifier ce qui constitue les éléments de salaire minima conventionnel (SMC), tels que les primes, le 13ème mois, l'annualisation,

la mensualisation, taux horaire.

Les organisations syndicales ont réitéré à plusieurs reprises une demande pour définir la structure de la rémunération. Or, lors de cette CMPPNI, force a été de constater que les organisations patronales avaient pour unique mandat de négocier sur un « salaire mensuel sécurisé » qui ne correspondrait pas au SMC annuel divisé par 12 mois, mais à un **pourcentage mensuel garanti**. Celui-ci faisant toujours l'objet d'une régularisation en fin d'année pour garantir le SMC annuel. À ce stade, les organisations patronales n'ont pas communiqué le taux qui serait appliqué au calcul de ce « salaire mensuel sécurisé », tout en précisant qu'il ne pourrait être inférieur au Smic mensuel soit 1 801,80 € brut par mois depuis le 1er novembre 2024.

Les OP restent sur la formule applicable selon les accords de la branche relatifs aux salaires : exemple fin de l'article 2 de l'accord 2023 sur la rémunération.

*« S'agissant de salaires minima annuels, l'appréciation de leur respect se fait au terme de l'année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2023, le salarié bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il bénéficie d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile 2023 et le salaire annuel réellement perçu. »*

Les OP (hors SYCFI) refusent d'exclure un éventuel 13<sup>ème</sup> mois de l'assiette de calcul du SMC. Le 13<sup>ème</sup> mois ainsi intégré à l'assiette, ne constituerait pas un avantage social, tel que le souhaite les OS.

Un des arguments avancé par les OP pour conforter le fait que cette proposition de «salaire mensuel sécurisé» constituerait un avantage relève du fait que d'autres conventions collectives à l'instar du SYNTEC mettent en œuvre cette pratique (à hauteur de 92% en présence d'un 13ème mois, et 95% en l'absence de 13<sup>ème</sup> mois)

Pour les organisations syndicales dont la CGT, cette proposition ne correspond pas à une réelle avancée sociale en matière de rémunération. Elles ont décidé d'interroger la DGT pour savoir si cette proposition est conforme au droit du travail et à la réglementation en vigueur, sans omettre la réglementation européenne notamment au travers de la directive 2020/1512 CE qui impose des critères de rémunération transparents et prévisibles pour chaque salarié.





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

### Congés payés pour le personnel à temps partiel

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits aux CP que les salariés à temps plein : soit 25 jours ouvrés pour le personnel administratif/service/encadrement pédagogique et 30 jours ouvrés pour le personnel enseignant (CCN Article 5.1.2);

Bien évidemment, la rémunération de ces jours est en fonction du salaire selon le calcul légal indiqué dans l'article, soit un maintien de salaire, soit un pourcentage du salaire global (CCN Article 5.1.5).

Dans la pose des journées, il est important de distinguer des jours de CP « ponctuels » :

Exemple, un salarié qui travaille lundi, mardi, jeudi, et vendredi et qui souhaite partir en long week-end aura juste à poser le jeudi et le vendredi pour avoir trois jours, c'est-à-dire le mercredi, le jeudi et le vendredi.

Cependant, lors de la période estivale, si ce salarié part trois semaines, il faut poser 15 jours de congés, mercredi compris, et non pas quatre jours par semaine.

Un petit rappel aussi sur les jours mobiles, tout le personnel bénéficie de 5 jours mobiles, cependant, ces jours de congés collectifs sont pris au fur et à mesure, ils ne font pas partie du compteur du congés payés.

### Mutuelle de l'entreprise : cas de dispense

En arrivant dans une entreprise, on est parfois surpris par le montant de la cotisation de la mutuelle proposée par l'employeur. Le choix de la mutuelle ainsi que le pourcentage de la prise en charge de la cotisation au-delà du minimum légal de 50% restent une décision unilatérale de l'employeur, le CSE est seulement consulté en cas de modification.

Néanmoins, vous pouvez refuser l'adhésion à la mutuelle de l'entreprise si votre situation correspond à l'une des dispenses listées dans l'article 3.2 de l'accord de santé du 4 juillet 2017.

### Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie « frais de santé » :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de

justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;

– les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

– les salariés en contrat court ou à temps très partiel bénéficiant du versement santé dans les conditions de l'article 3.4 ci-après ;

– les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;

– les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de leur embauche. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel même en cas de clause de renouvellement tacite ;

– à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (Journal officiel du 8 mai 2012), notamment pour les salariés à employeurs multiples couverts par ailleurs et à titre obligatoire.

### Legal documents in your native language






The French labor law states in article L1221-3 that any worker has the right to have a translation of their work contract in their native language and this disposition is stated again in the CCN EPI article 3.3.1. Of course, native language does not always correspond to your nationality. It is for the employer to provide a valid legal translation, not send you the Word document so you can do it yourself on a translation site.

As a union, we consider it is equally important for the schools to have a copy of the rules and regulations in the native language of the employees.

As non-French speaker, you also have the right to an interpreter for any interviews concerning disciplinary action. It is for the employer to provide the interpreter. If the interview takes place in English, it is key to have a French translation of the minutes for any legal proceedings which may result from receiving a written warning or unfair dismissal.

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**