

GRÈVES ET ET MOBILISATIONS

Défendre l'emploi, notre priorité

L'actualité est ponctuée d'annonces de plans de licenciements d'envergure, notamment dans l'industrie (Airbus, Michelin, Valéo, Arcelor Mittal...) et la CGT recense 286 plans de suppression d'emplois à travers la France depuis septembre 2023, soit jusqu'à 300.000 emplois menacés.

On note une accélération du nombre de plans sociaux dans le secteur tertiaire. Le commerce accuse près de 10.000 emplois directs supprimés, comme à Auchan où 2400 salariés sont sur la sellette et où la famille Mulliez, actionnaire principal, se gave de dividendes.

Il faut compter 6.000 emplois menacés dans les banques et assurances. Idem pour le secteur public et plus particulièrement dans les domaines du sanitaire et du social, récemment touchés par un regain de plans de suppressions de postes.

Dans les secteurs de la formation et de l'enseignement privé indépendant, les président.es de Région alertaient le gouvernement, au printemps 2024, sur la suppression drastique (près de 50 millions) des fonds destinés à l'apprentissage, pourtant mentionnés dans la loi de finances. Ceci contraint les régions à réduire, voire annuler, le financement prévu pour de nombreux projets ou CFA. Il en va de même pour le financement de la formation pour adulte, spécialement celle en direction des demandeurs d'emploi et des publics en insertion.

Dans le même temps, on ne compte plus les plans sociaux dans les grands groupes de l'enseignement privé indépendant qui, sous couvert, de sauvegarde de la compétitivité vendent à l'encan les structures pressées comme des citrons, désormais un peu moins rentables.

Il n'y a pas d'annonces spectaculaires mais des compressions d'effectifs, des travailleur.euses licencié.es ou en perte d'heures, bref des plans sociaux à bas bruits où personne n'est épargné : salarié.es en CDI, CDII, CDD, et micro-entrepreneur.euses

Pour défendre nos emplois, le SNPEFP-CGT appelle les salarié.es de l'alternance, de l'enseignement privé indépendant et des organismes de formation, à se mettre en grève le 12 décembre dans leurs entreprises en organisant des assemblées générales et à rejoindre les mobilisations organisées par la CGT sur tout le territoire national.

La situation mouvante au vu de l'instabilité gouvernementale après la censure de ce dernier, nous oblige à exprimer plus fortement encore les attentes et exigences des salarié.es.

Le 12 décembre 2024, toutes et tous en manif !!!



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

TRANSFER

DIRECTION INCOMPÉTENTE ET SALARIÉS REMERCIÉS

L'association Transfer est un organisme de formation créé il y a 30 ans dans le but de former des structures d'insertion professionnelle à la méthode IOD et les accompagner dans sa mise en œuvre. La plus grande part de ses actions de formation est à destination de partenaires porteurs d'équipes IOD : le réseau IOD. Transfer porte aussi des équipes IOD. Au total, l'association compte 54 salariés.

Le 17 juin 2024, le CSE se réunit pour une information en vue de la consultation sur la situation économique et financière. Nous avons déjà entendu que le conseil d'administration avait voté un budget en déficit. Les bruits de couloir associaient ça au recrutement d'une cheffe de projet RH dont le but est de gérer les relations sociales (le CSE notamment). Nous apprenons que, pour l'année 2023, le déficit s'élève à 300 409€. Nous demandons à quoi c'est dû. On répond que c'est principalement lié au manque d'activité du pôle formation. Nous rappelons que les formateurs ont effectué tout ce qui était prévu dans les conventions (plans de formation négociés avec les partenaires), par conséquent cette baisse est liée à leur négociation, qui revient à la direction ; et ajoutons que les formateurs alertent depuis plusieurs années sur la baisse des conventions et la nécessité de renforcer la relation partenariale, en vain. Lors d'une réunion avec le CA visant à expliquer la situation, les salariés se sentiront seuls mis en cause quant au désastre présenté.

Une réunion d'information en vue de la consultation du CSE sur les orientations stratégiques doit se tenir le 15 juillet. La présidente du CSE n'a rien à présenter si ce n'est une note qui tient sur une page et liste quelques actions en cours. Les salariés ont l'impression qu'on ne les respecte pas. Ces orientations finiront par arriver trois mois plus tard, en octobre. On présente un plan sur 3 ans avec beaucoup (trop) de zones de flou. Lorsque nous demandons au directeur dans quel sens il envisage les changements organisationnels, ce dernier répond qu'on verra ça chemin faisant. Cette réplique donne le ton. Rien de concret et beaucoup d'inquiétudes soulevées pour les salariés. Les questions posées ne trouveront pas de réponse rassurante. Une phrase en particulier inquiète : « équilibrer les charges et les recettes par service ». Lorsqu'est demandé ce qu'elle signifie, on répond qu'on ne peut rien dire pour l'instant.

Le 29 octobre, nous recevons par mail un projet de licenciement économique de 6 salariés du pôle formation. Nous exprimons notre surprise lors de la réunion extraordinaire du CSE le 4 novembre. Personne ne s'attendait à autant de licenciements, tous concentrés

sur le pôle formation, le privé de près de la moitié de son effectif. On demande les raisons de ces choix. La présidente du CSE répond que le déficit est le plus présent au pôle formation. Cela semble logique, c'est le pôle du siège qui compte le plus de salariés. Mais c'est aussi le pôle qui permet les rentrées d'argent.

La viabilité économique du plan questionne. Nous demandons pourquoi aucun plan de départ volontaire n'est prévu, on nous répond que c'est une question de maîtrise des coûts. Impossible d'envisager une autre organisation consistant à se séparer du directeur du pôle qui sera à la tête de 6 salariés seulement. Lors de la réunion, un mail est envoyé à tous les salariés pour les informer du plan de licenciement et d'une réunion pour en échanger qui se tiendra le mardi suivant.

La majorité des formateurs seront alors en déplacement. Indélicatesse, négligence ou incompetence, à vous de choisir (ne parlons pas de stratégie d'évitement). Nous arrivons à obtenir qu'une information soit faite au pôle formation à la place d'une réunion d'équipe prévue. C'est le théâtre d'un spectacle navrant face à une direction qui ne se remet toujours pas en question malgré son incapacité à se projeter sur 2025.

Aucune négociation possible, que ce soit l'éventualité d'une modalité de départ volontaire suivant l'ordre établi par les critères inhérents aux licenciements (permettant de gérer les coûts) ou un élargissement du plan aux autres pôles. La direction est intraitable, tellement qu'elle en a oublié de mettre en place une procédure de reclassement. Ainsi, les salariés et la section syndicale vont devoir se réunir pour décider si oui ou non ils souhaitent contester ce plan. Nous en avons les moyens, reste l'envie.

Lors de l'annonce du plan de licenciement, 3 des 6 personnes concernées étaient déjà en arrêt de travail. Une quatrième a suivi peu de temps après. Deux autres formateurs les ont rejoints. Ceux qui restent sont dégoûtés, épuisés et peinent à faire leur travail. Le CSE a alerté à ce sujet.

On nous a répondu que rien ne prouve que les arrêts soient liés au travail. On ferme les yeux et on imagine que tout cela n'est qu'un étrange concours de circonstances. La section syndicale n'a eu de cesse d'alerter sur les dérives de la direction qui nuisent à la santé des salariés et de l'association. On nous a dit de rester à notre place.

La direction a sûrement un plan ingénieux pour gérer les difficultés actuelles : quand tous les salariés seront partis ou en arrêt, il n'y aura plus de problème.

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 DU 18 NOVEMBRE 2024

NAO SUR LES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

L'en-même temps du collège employeurs ou comment tirer vers le bas en redorant son blason

Thématique imposée annuellement par l'agenda social, la revalorisation des salaires minima 2025 sera, à nouveau, une opération très en-deçà des revendications du SNPEFP-CGT.

Motivés par trois impératifs, nous avons proposé une revalorisation moyenne de 10 % (avec des variations de 0,25 à 13 % selon les paliers) pour :

- Dans un contexte de crise, permettre aux salariés de la branche une progression de leur rémunération au-delà du seul rattrapage de l'inflation et ce, d'autant plus, que l'année passée a été une année blanche ;
- Conformément aux repères confédéraux, démarrer la grille de rémunération avec un 1er palier à 2 000 €, autrement dit au niveau du SMIC revendiqué par la CGT ;
- Corriger l'actuelle grille des salaires pour tendre vers une progression linéaire puisque les paliers 1 à 25 sont tassés et qu'un décrochage s'opère très nettement ensuite.

Si notre analyse est très largement partagée par l'ensemble des organisations syndicales de salariés (OSS), les autres OSS ont cherché une alternative avec une proposition de 6 % en moyenne revue à la baisse ensuite (3,5 %).

À 10 comme à 6 et même à 3,5 %, les organisations patronales (OP) estiment ces projections irréalistes, déraisonnables, déséquilibrées.

Après plusieurs interruptions de séance, les Acteurs de la Compétence, le Synofdes et le Sycfi consentent à une « augmentation moyenne réaliste, raisonnable et équilibrée » de... 2,45 % avec, dans le détail :

PALIER	AUGMENTATION
1 à 8	2 %
9 à 24	3 %
25 à 27	2 %
28 à 31	1,5 %

Aucune de nos préoccupations n'est donc prise en compte :

- Avec une inflation à 2,5 % en 2024 et des prévisions identiques en 2025, ce que les OP qualifient de réel effort n'est en fait que le rattrapage de l'inflation, mais ne correspond aucunement à une revalorisation des salaires.
- Le 1er palier est quasiment au niveau du SMIC avec un taux horaire à 20 centimes de plus, et peut même ne pas atteindre le SMIC mensuel compte tenu du temps partiel voire très partiel.
- Alors que tout le monde, du côté salarié comme employeur, s'accorde pour reconnaître que la grille, telle qu'elle existe, pose un problème de tassement et de net décrochage, rien n'est fait pour y remédier.

Le paradoxe est amplifié quand, à longueur de commission paritaire, la partie patronale se targue d'adopter, dans la plupart des entreprises, une politique salariale particulièrement volontaire au-dessus des minima.

Certes, environ un salarié de la branche sur cinq est cantonné aux minima, c'est cependant loin d'être négligeable, mais surtout cela réduit d'autant l'effort avec, in fine, une faible répercussion sur les entreprises.

Dans le même temps, cela offre l'occasion aux employeurs de mettre en avant leur soi-disant politique salariale : pour afficher des salaires au-dessus des minima sans effort, il leur suffit d'exercer, au niveau de la branche, des pressions pour bloquer les minima.

Il leur est alors effectivement aisé d'être au-dessus du minimum conventionnel, ayant œuvré pour le laisser au plancher.





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

Versement santé employeur

Le dispositif du versement santé de l'employeur prévu à l'article L911-7-1 du Code de la Sécurité sociale est souvent méconnu.

Pour le personnel dispensé d'adhérer à la mutuelle de l'entreprise et qui ne bénéficie pas de la mutuelle d'un conjoint, il est prévu que l'employeur verse au salarié une indemnité égale au montant de la cotisation employeur de la mutuelle au prorata du temps de travail.

Ce dispositif est d'autant plus intéressant vu le nombre de salariés travaillant à temps partiel. La Branche de l'EPI a apporté des dispositions supplétives sur la définition du temps travail très partiel dans l'article 3.4 l'accord du 4 juillet 2017 sur la santé.

[Accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé](#)

Pour le personnel administratif /service ainsi que le personnel d'encadrement pédagogique, le seuil est fixé à un temps de travail inférieur à 15h par semaine. Pour le personnel enseignant, il s'agit d'un temps de travail inférieur à 65h par mois (activité de cours + activité induite).

Exemple : Vous êtes salarié à 20% d'un temps plein, ce qui remplit la condition de dispense de mutuelle, et vous avez une mutuelle à titre individuel. L'employeur paie 24€ par mois, soit 50% de la cotisation mutuelle, il doit vous verser 4,80€ par mois.

Si vous êtes salarié multi-employeur, vous pouvez demander le versement santé à chaque employeur.

La cotisation de la mutuelle constitue un élément de rémunération, donc il est possible de réclamer un rappel de salaire dans le délai de prescription de 3 ans.

Retour négociation Égalité F/H ISEN NANTES

Le délégué syndical de l'ISEN (YNCREA Nantes), Jérémy FREIXAS, nous a fait part des avancées sociales obtenue dans leur accord sur les « Mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. » signé le 13 novembre dernier.

N'hésitez pas à vous en inspirer !

Congés enfant malade

Au lieu de seulement 3 jours d'absence rémunérée comme prévoit la CCN, cet accord prévoit 5 jours d'absence rémunérée en cas d'absence pour un enfant âgé de moins de 14 ans lors d'une hospitalisation.

Cette mesure est aussi présente dans l'avenant 61.

Congé menstruel

Un jour de congé mensuel supplémentaire accordé à toute salariée de l'entreprise sans critère d'ancienneté et sans justificatif afin qu'elle puisse faire face aux difficultés liées à la période de menstruation.

Mesures liées à la grossesse

La réduction du temps de travail de 30 min par jour au prorata d'un temps plein est déjà prévu par l'article 10.8.1 de la CCN EPI.

Cet accord prévoit la possibilité que toute salariée enceinte puisse regrouper ce temps sur une demi-journée, c'est-à-dire de prendre 2h30 une fois par semaine au lieu de 30 min par jour.

L'accord prévoit également un jour de télétravail supplémentaire par semaine pour les femmes enceintes.

Congé de paternité

Le maintien de salaire à 100% pendant la durée du congé de paternité

Réunions de travail

Les réunions doivent commencer avant 17h30 et aucune réunion pendant la pause déjeuner.

L'accord sera bientôt accessible sur Légifrance, en attendant vous pouvez demander un exemplaire à l'adresse mail suivante : collectif.epi@efp-cgt.org

Ne dites plus ...






Que fait la Cgt ?

Faites-la !

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



On aime vous voir sourire