

JOURNÉE 8 MARS INTERNATIONALE DE LUTTE ENSEMBLE





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



Le SNPEFP-CGT est adhérent à VISA (Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes). Notre camarade Thomas A y représente le syndicat, voici son dernier compte rendu :

Bilan de l'année écoulée pour l'investissement du SNPEFP- CGT dans VISA

- Organisation en amont des états généraux de VISA en septembre 2024. A cause de l'évolution politique et de la droitisation de la société il y a une prise de conscience de la part des syndicats du danger que représente le RN et les idées d'extrême droite pour les travailleurs.

Avec la séquence électorale de cet été il y a eu une accélération de la prise de conscience du danger et la volonté d'agir ce qui s'est traduite par un triplement des syndicats adhérent à VISA (308 organisations début décembre 2024).

Pour le SNPEFP :

- Participation à l'organisation logistique de l'événement en amont et le jour J.

- Rédaction d'une proposition de réorganisation de VISA.

Dans le cadre de la réorganisation je m'investis dans la commission formation et j'espère à terme devenir formateur de VISA. Il faut pour ce faire que je participe à la formation de formateur de 2025.

- J'assure aussi la mise en place du cloud de VISA (droit d'accès, architecture, sécurité...).

- Je me suis présenté au conseil de VISA comme membre associé. J'ai été accepté et je participe autant que je peux aux réunions de bureau ou du CA (je n'ai pas de décharge donc dès fois je ne peux pas m'y rendre).

Dans les projets intéressants il y a :

- Un livre en préparation aux éditions sylepse.

- Une grosse volonté de créer des groupes VISA locaux au vu de la croissance de l'association. Sur l'île de France un VISA local s'est créé dans le 93. La première réunion publique à la bourse du travail d'Aubervilliers a réuni 100 personnes pour une présentation de VISA 93.

Une projection du film Béziers, l'envers du décor a été suivi d'un débat animé dans un joli mélange de jeunes et de moins jeunes.

- Une importante volonté de monter des Groupes de Travail (GT).

autour de thématiques telles que l'éducation, l'antiracisme, les médias...

Voilà pour ma petite action au sein de VISA au nom du SNPEFP.

Mes questions et mes interrogations :

- Je ne sais pas trop comment vous faire des retours plus réguliers.

- Comme on est en train de tout réorganiser et que la culture de la verticalité est encore très présente j'ai du mal à vous proposer des choses très concrètes à faire. Quand je serai « formateur » je pourrai vous faire une formation sur le sujet , en attendant je peux essayer de vous faire suivre les formations qui ont lieu en France.

Thomas A pour le SNPEFP-CGT

Ne dites plus ...

Que fait la **CGT ?**

Faites-la !

SNPEFP-CGT

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 * ”



©James

* 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





Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation Privés

Couverture Conventionnelle ou cache misère ?

Réponse du SNPEFP-CGT à la proposition de réunion interbranche proposée par les organisations patronales de la formation (OF) et de l'enseignement privé indépendant (EPI)

Les employeurs des organismes de formation (Acteurs de la compétence et SYNOFDES et de l'enseignement privé indépendant (FNEP) après avoir négocié entre eux en sous-main, ont décidé de réunir les syndicats des deux branches, pour discuter du champ conventionnel de l'apprentissage et leur livrer le fruit d'une réflexion auquel les partenaires sociaux n'ont pas participé.

Le SNPEFP-CGT n'est pas, par principe, opposé à une réflexion interbranche, et en particulier au sujet des salariés de l'apprentissage.

Dans le cas présent, la démarche est surprenante.

L'apprentissage relève de la formation initiale. Dans les faits, coexistent des CFA au code du travail, des CFA adossés à des organismes de formation qui appliquent la CCN des OF, des CFA appliquant la CCN de l'EPI... parfois dans les mêmes groupes d'entreprise.

Au sein de la branche de l'EPI une réflexion a eu lieu en octobre 2016 aboutissant à un accord de branche (Avenant 35) élargissant le champ de la CCN de l'EPI afin d'intégrer les associations ou fondations gestionnaires de centre de formation d'apprentis (CFA) au code du travail.

À ce jour, soit 9 ans après, cet accord n'a pas été étendu par le Ministère du Travail. Le SNPEFP-CGT est intervenu à de multiples reprises auprès du Haut Conseil du Dialogue social, via ses représentants confédéraux, pour que cet accord soit étendu. Nous avons fait savoir que faute de réponse au 28 février 2025, le syndicat saisira le Conseil d'État pour enjoindre le Ministère du Travail à prendre une décision d'extension. C'est ce qu'il fera !

Le SNPEFP-CGT ne comprend pas cette précipitation à réunir les deux branches sans lettre de cadrage et selon un calendrier restreint (seulement 2 dates : les 17 mars et 25 mars). Cette initiative subite ne permet pas une analyse approfondie. C'est pourquoi, dans les conditions énoncées par les organisations patronales, le SNPEFP – CGT sera dans l'incapacité de se joindre à cette réflexion paritaire interbranche, aux dates et conditions proposées.

En amont à toute discussion, le SNPEFP-CGT réaffirme sa priorité d'une couverture conventionnelle au moins équivalente aux propositions faites au sein de l'EPI pour les salariés des CFA en termes de grilles de rémunération, structuration du salaire minimum conventionnel (SMC), de définition du temps de travail intégrant l'ensemble des activités en lien avec le face à face pédagogique.



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

REVENDEICATIONS INTERSYNDICALES NAO 2025

RÉMUNÉRATION

- Augmentation de 2%
- Augmentation supplémentaire pour l'échelon C. Pour rappel, le salaire brut de l'échelon C en E1 et E2 dépasse le salaire mensuel de l'échelon B du niveau supérieur pour E1, E2, E3 et T1 ainsi que le Niveau III et IV sur la grille du personnel enseignant avec recherche.
- Exclusion du 13ème mois (ou prime du 13ème mois) dans le calcul du salaire minimum pour le personnel administratif et d'encadrement pédagogique.
- Prime d'ancienneté dès 3 ans d'ancienneté, 3% du salaire brut annuel et 1% pour chaque année supplémentaire à un maximum de 20% pour 20ans et +.
- Demande que le salaire mensuel ne soit plus indiqué à titre indicatif mais celui versé à minima.
- Personnel enseignant cadre, garantie de rémunération minimale sur le même salaire du niveau C1A, soit 34 623,15€ brut annuel. Actuellement, la grille 1-C ne garantit aucune distinction de rémunération entre un enseignant classifié cadre et celui classifié Technicien. Pour rappel le salaire de C1A dépasse tous les salaires de l'échelon A dans la grille personnel enseignant sans recherche ainsi que les deux premiers niveaux sans recherche.

TEMPS DE TRAVAIL

- Le coefficient d'activités induites pour tous les niveaux du personnel enseignant ne correspond pas au temps réel passé à effectuer ces tâches

Niveau	Heures de cours annuelles	Coefficient activité induite
Préélémentaire et primaire (1)	864h	1,7756
Secondaire (2)	792h	1,9175
Technique supérieur et secondaire (3, 4, 5, 6)	792h	1,9175
Supérieur avec ou sans recherche (7, 8, 9,10)	600h	2,5566

- La nature forfaitaire de certaines tâches comme la correction des copies, qui sont payées à la copie doit faire l'objet d'une valorisation du temps de travail, perte du droit à heures complémentaires avec défiscalisation.
- Abondement de 25% pour un cours en hybride/distanciel ou d'un cours avec un groupe de plus de 40 étudiants.

CLASSIFICATION

- Passage automatique de l'échelon B à l'échelon C entre 5 ans 10 ans d'ancienneté. Rajout d'un échelon D avec un passage de l'échelon C à l'échelon D de gré à gré entre le salarié et l'employeur.
- Réécriture du dernier critère mentionné dans l'article 6.5.1 concernant la classification Cadre pour le personnel enseignant.

4° L'initiative et la liberté d'agir et de faire sont ainsi définies :

- avoir la possibilité d'adapter le programme des cours soit dans ses grandes lignes par une approche différente, soit d'après le niveau des élèves ou des étudiants ;
- avoir la possibilité de choisir les sujets, le rythme des contrôles de connaissances et des examens internes quand la structure le permet.

ÉGALITÉ F/H

- Congé de formation jusqu'à 20% du temps de travail contractuel pour un temps plein et au prorata pour un temps partiel, avec maintien de salaire. Ce congé est d'une durée maximale de 12 mois dans l'objectif d'obtenir un CQP ou un diplôme certifié Niveau 5, 6 ou 7 en initial ou VAE.
- Jours de congés pour enfant malade âgé de moins de 16 ans : 5 jours rémunérés pour tout le personnel.
- Maintien de salaire en arrêt maladie d'origine non professionnelle à partir du 4ème jour pour tout salarié ayant 12 mois d'ancienneté.

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