

TRAIT D'UNION

Le journal du SNPEFP-CGT

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

N°154

Trimestriel



La réforme des retraites, c'est (toujours) non !



Les résultats de la grande enquête Ifop menée pour la CGT sur les retraites confirment le soutien des Français-es sur nos propositions.

La retraite à 64 ans les Français-es n'en veulent pas



61%

des Français-es souhaitent un retour à l'âge légal de départ à 62 ans.

65% des Français-es sont favorables à l'abrogation de la réforme de 2023.

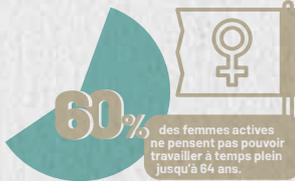


66% des salarié-es soutiennent la proposition CGT de la retraite à 60 ans.



Comme 68% des Français-es, la CGT exige un référendum sur la réforme de 2023, pour que les citoyen-nés puissent s'exprimer sur le texte qui leur a été imposé unilatéralement par le gouvernement.

Plus de la moitié des actives ne s'imaginent pas travailler à temps plein jusqu'à 64 ans



60% des femmes actives ne pensent pas pouvoir travailler à temps plein jusqu'à 64 ans.



66% des ouvrier-es ne pensent pas pouvoir travailler à temps plein jusqu'à 64 ans.

La CGT revendique une prise en compte de la pénibilité à partir de la réalité des conditions de travail spécifiques à chaque métier, et un départ anticipé jusqu'à cinq ans avant 60 ans, avec un trimestre de moins par année d'exposition, et jusqu'à dix ans pour certains métiers.

Les Français-es rejettent la réforme des retraites, le gouvernement doit nous écouter et l'abroger !

Notre système est financable, et les Français-es sont d'accord !

La CGT est porteuse de plusieurs propositions pour financer notre système de retraites par répartition, et elles sont plébiscitées par les Français-es



86% des Français-es sont favorables à l'alignement des salaires entre les femmes et les hommes.



82% des Français-es sont favorables à la soumission à contribution des dividendes versés par les entreprises à leurs actionnaires

76%

des Français-es sont favorables à l'augmentation d'un point des cotisations patronales.



78% des Français-es sont favorables à l'augmentation générale des salaires

La capitalisation, n'est pas une solution



La capitalisation est une régression sociale : elle répercute les inégalités, comporte des risques financiers et elle soulève d'important enjeux éthiques et environnementaux.

1 Français-e sur 3 déclare avoir confiance en la capitalisation

1) Étude Ifop pour la CGT réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 2 au 4 avril 2025 auprès d'un échantillon national représentatif de 2023 personnes, représentatif de la population résidente en France métropolitaine âgée de 18 ans et plus.

➔ d'infos sur cgt.fr/retraites2025



2 / ÉDITORIAL

Christine FOURAGE

4 / CCNOF

7 / EPI

10 / JURIDIQUE

12 / JURISPRUDENCE

13 / PORTRAIT

14 / VIE SYNDICALE

15 / RÉGIONS

16 / SECTIONS SYNDICALES

17 / LE DOSSIER

Retraite : salaire temps partiel annuel au-dessus du PASS 2025



Nous prendrait-il pour des billes ?

Chers Camarades,

Après nous avoir prévenus qu'il faudrait nous serrer la ceinture pour cause d'économie de guerre, après avoir annoncé qu'il est hors de question de revenir sur l'âge de départ à la retraite à 64 ans, le premier Ministre a présenté ses orientations sur le budget de 2026, le 15 avril 2025.

A l'en croire, la France « manque de moyens » pour financer ses politiques parce « qu'elle ne produit pas assez et ne travaille pas assez... La politique de retour de la production et de réindustrialisation [...] doit devenir une obsession pour notre nation... Si notre production par habitant était dans la même gamme que celle de nos voisins européens, nous n'aurions pas de déficit budgétaire.

Il déplore également un taux d'emploi plus faible chez les jeunes et les séniors.

Autrement dit, nous sommes une bande de feignasses qui se tournent les pouces, sans nous préoccuper de l'avenir de notre pays. Ce n'est pas comme si les conditions de travail et la souffrance dans l'entreprise n'était pas un fléau ! Ce n'est pas comme si le marché du travail refusait d'intégrer les jeunes au prétexte fallacieux qu'ils n'ont pas assez d'expérience. Ce n'est pas comme si l'allongement de la durée de cotisations et le recul de l'âge de départ à la retraite n'avaient pas d'influence sur l'emploi des séniors que les employeurs s'empressent de jeter après les avoir essorés.

La CGT, par la voix de sa secrétaire générale Sophie Binet, a qualifié la déclaration de François Bayrou sur le budget 2026 « d'opération de communication » sans réelle substance. Elle a critiqué le refus du gouvernement de revoir la fiscalité, estimant que des mesures comme la taxation du patrimoine, des dividendes et du

capital, ou encore une augmentation des impôts pour les plus aisés, seraient nécessaires pour rétablir les finances publiques. Le gouvernement persiste dans une approche dogmatique, évitant de toucher aux impôts tout en alertant sur les dangers de la dette !

Comme à son habitude, la CGT adopte une position critique et revendicative sur les finances publiques et la fiscalité, et met l'accent sur :

1. **Une fiscalité plus juste** afin de réduire les inégalités et financer les services publics.
2. **Une critique des coupes budgétaires**, des réductions des dépenses publiques, notamment dans des secteurs comme l'éducation, la santé et l'écologie. La CGT considère ces coupes comme une attaque contre les services publics et les droits sociaux.
3. **L'investissement public** : la CGT appelle à des investissements massifs dans les infrastructures et les services publics pour répondre aux besoins sociaux et aux défis climatiques.
4. **L'opposition aux politiques néolibérales** : critique de la priorité donnée aux marchés financiers au détriment des besoins de la population, notamment dans le cadre des lois de finances récentes.
5. **L'application de l'égalité salariale F/H** : les femmes sont payées en moyenne 25% de moins que les hommes. L'égalité salariale permettrait de résoudre le problème de financement de nos retraites.

Ces positions reflètent son engagement en faveur d'une redistribution plus équitable des ressources et d'une protection renforcée des droits sociaux... afin que l'on cesse de nous prendre pour des billes.

Christine FOURAGE
Secrétaire Générale



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

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 GROUPE
APICIL
UNIQUES, ENSEMBLE

CCNOF - IDCC 1516

+/- 25 %

REPRÉSENTATIVITÉ 2025

Audience des syndicats de salariés

Présentée le mardi 8 avril après-midi par les services du ministère du Travail, la nouvelle mesure d'audience de la représentativité syndicale au sein de la branche des organismes de formation - IDCC 1516, calculée sur la base des élections professionnelles dans les entreprises de plus de 10 salariés entre 2021 et 2024, et dans les TPE (novembre-décembre 2024) confirme :

- 1- la progression de la CFE-CGC entamée lors du cycle précédent qui progresse en voix tout comme sur le plan national ;
- 2- la fin de la représentativité de l'UNSA qui sera effective dès la publication de l'arrêté probablement courant juin 2025 ;
- 3- Une hiérarchie syndicale qui ne change pas ; [1-Cfdt / 2-Cgt / 3-Cgc / 4-Cftc / 5- Fo].

A noter : seule la CFTD qui disposera d'un poids relatif de 30 %, pourra signer seule un accord de branche.

À titre comparatif, voici les poids relatifs des OS pour la Branche des OF sur les 4 cycles. Pour 2025 les résultats sont calculés sur le % des voix obtenus. Il reste à attendre le décret en début d'été pour avoir le poids relatif définitif de chaque syndicat après consolidation des résultats. La CGT devrait peser autour de 25%.

	2013	2017	2021	2025
CFDT	34,31 %	35,12 %	34,84 %	29,07 %
CGT	29,43 %	27,23 %	22,24 %	22,08 %
CGC	8,50 %	10,08 %	12,70 %	13,48 %
CFTC	12,45 %	13,25 %	11,07 %	12,03 %
FO	15,30 %	14,30 %	10,23 %	10,11 %
UNSA			8,92 %	

Merci à tous les salariés des Organismes de Formation qui nous ont accordé leur confiance par leur suffrage !



SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUTS DE L'ANNÉE 2025.

Avenant du 18 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2025

Signataires :

- Les acteurs de la Compétences.
- Syndicat National des Organismes de Formation SYNOFDES.
- FEP CFDT

Un accord salarial a été conclu le 18/11/2024 pour l'année 2025. Il s'applique à l'ensemble des organismes relevant de la convention collective des organismes de formation privés, suite à l'arrêté d'extension du 25 février 2025.

Cette grille liste les minimums garantis de salaire brut annuels pour une durée de travail de 35 heures (en euros) hebdomadaires ou 151,67 heures par mois en fonction du palier et du coefficient. L'appréciation du respect des salaires minima annuels 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 2025, le salarié n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il bénéficie d'une régularisation de salaire égale à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile 2025 et le salaire annuel réellement perçu.



IDEKO FORMATION

VICTOIRE POUR LES 23 STAGIAIRES D'IDEKO !

En septembre 2024, sur proposition de France Travail, 23 travailleuses avaient intégré une formation pour obtenir le titre professionnel de secrétaire médicale dans l'organisme privé Ideko Formation. Transformée de manière unilatérale par France Travail en POEI après un refus de financement de la Région, les stagiaires n'ont pas été informées que cela changeait tout : d'une formation certifiante de 6 mois, elles passaient à une simple préparation à l'embauche de deux mois, avec promesse d'embauche dans les entreprises Osmonia et Isysec. Le hic ? Jamais les stagiaires n'ont été informées qu'elles n'obtiendraient pas de titre et que la formation ne serait financée que deux mois. Elles ont donc effectué 6 mois de formation, payée deux et... sans le titre promis et sans embauche puisque les deux entreprises étaient en réalité des entreprises... de photocopie !

Une arnaque donc, comme il en arrive si souvent dans le champ de la formation privée : des formatrices non issues du secteur médico-social, des après-midi entiers consacrés à des débats tels que « Faut-il se marier par amour ou par intérêt ? » et ... pas d'examens à la fin. Tout ça financé par nos cotisations sociales. Sans aucun contrôle. Et, malgré les interpellations de France Travail depuis des mois, sans aucune réaction.

Résultat ? Des chômeuses longue durée - dont de nombreuses mères de famille - indemnisées seulement la moitié de la formation, des aides à la mobilité et à la garde d'enfants non versées, contraignant certaines à aller jusqu'à s'endetter, des revenus à 0 pendant des mois ... et ni emploi ou ni diplôme à la fin.

Mais c'était sans compter sur leur détermination à se battre, leur refus inébranlable d'accepter cette situation et la force du collectif qu'elles sont parvenues à créer avec l'aide du CTPEP CGT IDF et du soutien de toute la CGT. Ensemble, elles ont pu faire plier la direction régionale de France Travail, qui leur a accordé :

- Le paiement rétroactif de l'ensemble des indemnités dues pour toute la période de la formation
- Le paiement rétroactif des aides à la mobilité (transport et repas) et des aides à la garde d'enfants, y compris pour celles qui n'entraient pas dans les critères d'attribution
- L'engagement de leur faire passer leur titre professionnel par l'AFPA au plus vite, au frais de France Travail.

En cette période où Pôle emploi – devenu France Travail a totalement terminé sa mutation vers le tout répressif

et où les chômeurs sont rendus totalement responsables de leur situation, cette victoire n'est pas seulement financière mais aussi symbolique pour l'ensemble des privés d'emploi !

Nous resterons évidemment vigilants jusqu'à ce que tous les engagements soient respectés. Evidemment, le scandale de la privatisation de l'accompagnement des chômeurs et de la formation professionnelle n'est pas résolu. Bien sûr, les chômeurs continueront de se faire contrôler, maltraiter, stigmatiser tandis que France Travail continuera à servir de réserve de main d'œuvre pas chère, précaire et corvéable à merci pour un patronat prêt à tout pour engranger plus de profits. Bien sûr, il faudra continuer à se battre inlassablement pour nos droits et notre dignité. Mais cette victoire nous renforce dans notre conviction.



LA VICTOIRE EST POSSIBLE ET ELLE APPARTIENT A CEUX QUI LUTTENT !

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 »



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

Réf. : 3638 - Mars 2019 - Conception APICIL

Document non contractuel à caractère publicitaire - SP19/FCR0214

**GROUPE
APICIL**

EPI - IDCC 2691

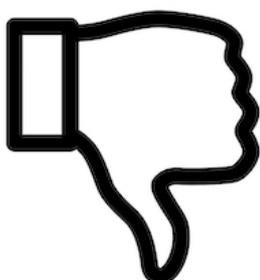
CPPNIC



Lors de la réunion plénière début mars, la FNEP a commencé la discussion sur les augmentations des minimas par une proposition de 2%. Cependant, la suite nous a laissé bouche bée... dans le primaire et secondaire, une régression des minimas à -10% pour les établissements de moins de 100 élèves et dans le supérieur, des tarifs horaires à +/- 10% selon les effectifs de classe. Bien évidemment les quatre organisations syndicales ont rejeté l'idée de baisser les salaires minimums même dans les « petites écoles » tout en rappelant que le salaire minimum en préélémentaire et primaire vient toute juste de dépasser 2 000 € brut en janvier 2025 avec l'extension de l'avenant 61. Comme d'habitude, la FNEP a remis en question les propositions pour l'égalité F/H faites en intersyndicale, sans pour autant faire une seule proposition.

Accord sur la mise à disposition

La négociation sur cet accord n'avance pas, chaque version soumise par la FNEP aux organisations syndicales présente de nouveaux obstacles pour un salarié qui voudrait être mise à disposition : refus pour un salarié dans une TPE, être membre du CSE et ensuite renoncé à son mandat d'élu, être à temps plein. Les discussions vont se poursuivre fin avril.



Groupe Toilettage

Suite à la réunion en mars, les membres ont terminé la rédaction des avenants pour le Titre I et le Titre II de la CCN. Ils sont soumis à l'approbation des membres de la CPPNIC le 28 avril prochain.



Rappel : Formation CCN EPI Niveau II du jeudi 5 au vendredi 6 juin 2025, seul prérequis, avoir suivi le Niveau I. Cette formation est coanimée par Catherine Gilbert et Debra Reynolds. Envoyez votre demande d'inscription par mail à l'adresse formationsyndicale@efp-cgt.org



Visio le vendredi 9 mai de 10h-12h ou le jeudi 15 mai de 16h-18h.

Thème : Forfait jour pour le personnel enseignant

Venez échanger avec les camarades sur les pratiques et les pièges des accords forfait jour pour le personnel enseignant. Merci de vous inscrire par mail :

debra.reynolds.snpefpcgt@gmail.com



EPI - IDCC 2691

Q & R : SEMAINES SANS COURS

Les semaines sans cours

La Convention Collective EPI prévoit des semaines sans cours, ou semaines sans présence obligatoire (SPO), pour le personnel d'encadrement pédagogique et le personnel enseignant. **Ces semaines sont-elles synonymes de congés payés ?**

Vous trouverez ci-après des réponses aux questions fréquemment posées à ce sujet.

L'Enseignement en Maternelle, Élémentaire et Secondaire

Dans la majorité des cas, les enseignants, ainsi que certains salariés d'encadrement pédagogique, suivent le calendrier scolaire « traditionnel » c'est-à-dire **36 semaines de cours, 10 semaines sans cours et 6 semaines de congés payés.**

L'Enseignement supérieur avec ou sans recherche

Ces établissements, sauf accord dérogatoire, doivent respecter le minimum de trois semaines sans cours en plus des six semaines de congés payés pour le personnel enseignant. Ces semaines sont posées collectivement selon les mêmes modalités des congés payés (CCN Article 4.4.2 a2, AVIS 95).

La planification annuelle pluri-hebdomadaire peut conduire à un nombre supérieur de semaines sans cours.

1° Les semaines sans cours sont-ils des congés payés ?

Non, lors des congés payés, dont le nombre de jours varient selon le poste, un salarié n'est plus à la disposition de l'employeur. Vous n'avez aucune obligation d'effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, de préparer les cours, de corriger les copies, de répondre aux mails, de vous rendre sur le lieu de travail. **Vous n'êtes pas censé travailler.**

Pendant les semaines sans cours, **votre présence à l'entreprise n'est pas obligatoire**, cependant ce temps est consacré à d'autres activités que le face-à-face. L'employeur peut également vous convoquer à une réunion pédagogique ou vous demander d'effectuer les heures supplémentaires ou complémentaires en respectant les délais de prévenance prévus par la convention collective.

Si l'employeur vous propose une formation lors de la semaine sans cours accolée à la période estivale, vous avez droit à la récupérer ultérieurement.

2° Comment savoir quelles semaines sont des « SPO » ? (AVIS 95)

La fixation des périodes de congés payés et des semaines SPO relève du pouvoir de l'employeur. Si l'établissement a un CSE, il doit vous indiquer les SPO lors de l'information consultation sur les congés payés. Sinon l'employeur les communique par voie d'affichage à l'ensemble du personnel.

3° Le personnel à temps partiel, bénéficie-il du même nombre des semaines sans cours ?

Oui, le personnel à temps partiel a les mêmes droits, y compris le même nombre de semaines sans cours, que le personnel à temps plein (CCN Article 4.1.2). Par exemple, un enseignant en primaire qui travaille au rythme de deux jours par semaine a droit à 10 semaines calendaires sans cours comme ses collègues à temps plein.

Dans le supérieur, un enseignant qui aurait cours de manière fixe trois jours par semaine, bénéficie d'au moins trois semaines calendaires sans cours.

4° La Direction peut-elle poser des jours mobiles pendant les semaines sans cours ?

Non, un jour mobile doit obligatoirement être posé collectivement, un jour ouvré et pendant une semaine de cours (Article 4.4.2 a3, Avis 88).

5° Le salaire est-il maintenu pendant les semaines sans cours ?

Oui, le salaire est maintenu pendant une semaine sans cours. Ces semaines sont du temps de travail, l'employeur ne peut pas considérer ces périodes comme une absence non-rémunérée.

6° Les semaines sans cours sont-elles assimilables aux périodes non-travaillées (CDII) ?

Non. Lors des périodes non-travaillées, un salarié n'est pas à la disposition de l'employeur (Article 3.3.6 alinéa a2).

7° L'employeur peut-il modifier le calendrier des semaines sans présence obligatoire ? (Article 4.4.2 alinéas b2 et b3)

Les écoles de langues et les établissements dispensant la formation en alternance peuvent demander le fractionnement des trois semaines sans cours sous deux conditions :

- Consultation avec les représentants du personnel.
- Respect des nombres de semaines de cours prévue par la CCN.



VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES, à nous de vous donner un **coup de pouce !**

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com





Le lanceur d'alerte

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, des informations importantes concernant un crime ou un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général...

Il dispose de deux canaux de signalement, qu'il choisit librement : un signalement interne et un signalement externe, sans hiérarchie entre ces canaux. Il peut appliquer la procédure externe sans avoir au préalable recouru à la procédure interne de signalement. Une divulgation publique directe est permise dans certains cas.

1. Cadre légal et protection juridique des lanceurs d'alerte

Le cadre légal offre une protection aux personnes qui, de bonne foi, divulguent des informations susceptibles de révéler des infractions ou des dysfonctionnements graves dans l'entreprise. Notamment, l'article 122-9 du Code pénal prévoit que la personne qui agit en qualité de lanceur d'alerte, lorsqu'elle porte atteinte à un secret protégé, ne sera pas pénalement responsable si sa divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause .

Par ailleurs, le Code du travail, via l'article L1132-1, assure qu'aucune sanction discriminatoire ne peut être appliquée à un salarié en raison de sa qualité de lanceur d'alerte. Cette protection vise à garantir que la dénonciation des pratiques fautives au sein de l'entreprise ne conduise pas à des représailles à l'encontre du lanceur d'alerte.

2. Conditions et modalités de signalement en entreprise

Pour bénéficier de ce régime protecteur, le lanceur d'alerte doit respecter certaines conditions essentielles :

- Le lanceur d'alerte doit être de bonne foi, ce qui exclut qu'il ait connaissance, au moment du signalement ou de la divulgation, du caractère erroné des faits signalés ou divulgués. Il doit ainsi avoir eu des « motifs raisonnables de croire » que les informations divulguées étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts en cause.
- La démarche du lanceur d'alerte est incompatible avec la recherche d'une contrepartie financière directe.

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent organiser un recueil des signalements dans des conditions garantissant l'impartialité, l'intégrité et la confidentialité des informations transmises . Elles doivent donc mettre en place et diffuser une procédure interne claire et sécurisée, sensibiliser leurs salariés sur les modalités de signalement et les protections qui en découlent, garantir une impartialité et une confidentialité strictes dans le traitement des signalements. De plus, l'article L1321-2 code du travail dispose que le règlement intérieur rappelle « l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte ».

La procédure interne de recueil et de traitement des signalements, fixée après avis du comité social et économique, doit instaurer un canal de réception des signalements qui permet d'adresser un signalement par écrit ou par oral. Elle peut être définie par une charte, une note interne, un accord collectif. Elle doit indiquer la ou les personnes ou le ou les services désignés par l'entreprise pour recueillir et traiter les signalements.

La procédure doit garantir l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies dans un signalement, notamment l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées par celui-ci et de tout tiers qui y est désigné.

Le lanceur d'alerte est encouragé à recourir à la procédure interne de signalement de l'entreprise. Toutefois, lorsque celle-ci ne permet pas de résoudre le problème, le recours aux voies externes est autorisé.

Lanceur d'alerte : la procédure externe

Le lanceur d'alerte peut adresser un signalement externe, soit après avoir effectué un signalement interne, soit directement à l'une des autorités compétentes désignées en annexe au décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 :

- l'autorité désignée est la Direction générale du travail (DGT), pour les signalements portant sur les relations individuelles et collectives du travail et/ou les conditions de travail.

- En matière d'emploi et de formation professionnelle, il s'agit de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

- Le Défenseur des droits pour ce qui touche aux discriminations. Selon le cas, il traite directement le signalement ou oriente le lanceur d'alerte vers la ou les autorités compétentes.

Le lanceur d'alerte peut aussi s'adresser, suivant la nature des faits, au Procureur de la République

La procédure d'alerte publique (média, réseau social...)

Le lanceur d'alerte peut procéder à une divulgation publique des informations dont il dispose **après avoir effectué un signalement externe**, sans qu'aucune mesure appropriée ait été prise en réponse à ce signalement à l'expiration d'un délai imparti (3 ou 6 mois selon les cas).

Il peut directement divulguer publiquement ces informations :

- En cas de danger grave et imminent ;
- Lorsque la saisine de l'une des autorités compétentes lui ferait encourir un risque de représailles ou qu'elle ne permettrait pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation, en raison des circonstances particulières de l'affaire, notamment si des preuves peuvent être dissimulées ou détruites ou si le lanceur d'alerte a des motifs sérieux de penser que l'autorité peut être en conflit d'intérêts, en collusion avec l'auteur des faits ou impliquée dans ces faits ;
- Pour les informations obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles, en cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général, notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible.

En cas de contestation, il appartient au juge d'apprécier si l'une ou l'autre de ces conditions est remplie.

¹ Dans une décision du Tribunal supérieur d'appel, Chambre Criminelle, du 31 janvier 2018 (affaire n° JUSD1802971C), la juridiction a apprécié la situation d'un lanceur d'alerte ayant divulgué des informations confidentielles. La Cour a reconnu que, sous l'égide de l'article 122-9, ces informations pouvaient être divulguées sans que le lanceur d'alerte ne soit pénalement responsable, dès lors que les conditions de bonne foi et de nécessité étaient réunies. Cette appréciation illustre concrètement comment la règle crée un équilibre entre la protection du secret et intérêt général.

² « Lanceur d'alerte : Évolutions en matière de procédure d'alerte depuis le décret du 3 octobre 2022 : ALTIJ Avocats », Altij <https://www.altij.fr/detail-actualites/detail-actualites-technologies-avancees/lanceur-dalerte-evolutions-en-matiere-de-procedure-dalerte-depuis-le-decret-du-3-octobre-2022>





Analyse de l'arrêt de la Cour de cassation du 9 avril 2025 (n° 24-15975) : preuve de l'existence d'une section syndicale.

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 9 avril 2025 aborde une question fondamentale en droit syndical : quels sont les éléments de preuve suffisants pour établir l'existence d'une section syndicale dans une entreprise ? Plus précisément, à quel moment peut-on considérer qu'un salarié est valablement adhérent à un syndicat pour le décompte du nombre minimum d'adhérents nécessaire à la constitution d'une section syndicale ?

Les principes juridiques applicables à la constitution d'une section syndicale

Aux termes de l'article L. 2142-1 du code du travail, dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1.

L'article L. 2142-1-1 que chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins cinquante salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

La jurisprudence constante de la Cour de cassation interprète ces dispositions comme exigeant la présence d'au moins deux adhérents pour qu'une section syndicale puisse être valablement constituée au sein d'une entreprise.

La charge et les modalités de la preuve

Il résulte de l'article L. 2142-1 du code du travail qu'en cas de contestation sur l'existence d'une section syndicale, le syndicat doit apporter les éléments de preuve utiles à établir la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise.

La Cour précise ainsi que c'est au syndicat qu'incombe la charge de prouver qu'il remplit bien la condition légale du nombre minimum d'adhérents. Cette règle de preuve est fondamentale car elle détermine la validité de la désignation du représentant de section syndicale.

L'analyse de la Cour de cassation sur la preuve de l'adhésion syndicale

Pour annuler la désignation d'une salariée en qualité de représentante de la section syndicale, le tribunal judiciaire avait considéré que la preuve de l'adhésion ne peut pas résulter de l'existence de bulletins d'adhésion signés et de l'établissement de chèques non encore encaissés par le syndicat.

La Cour de cassation a considéré au contraire, considère que l'émission d'un chèque par un salarié, correspondant au montant de sa cotisation syndicale, suffit à établir qu'il s'est acquitté de cette cotisation et donc qu'il est adhérent au syndicat, même si le chèque n'a pas encore été encaissé par le syndicat au moment de la désignation du représentant de section syndicale.

La clarification du moment de l'adhésion syndicale

Cet arrêt apporte une précision importante sur le moment où l'adhésion au syndicat peut être considérée comme effective : c'est l'émission du chèque de cotisation par le salarié qui compte, et non son encaissement par le syndicat.

Cette solution est logique, en effet :

- Le paiement est juridiquement réalisé dès la remise du chèque, qui constitue une provision mise à disposition du créancier.
- L'encaissement est une formalité qui dépend de diligences administratives du syndicat et non de la volonté de l'adhérent.

En considérant que l'émission d'un chèque de cotisation suffit à établir l'adhésion, même si celui-ci n'est pas encore encaissé, la Cour facilite la constitution de sections syndicales et la désignation de représentants.

Cette décision s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence de la chambre sociale qui tend à interpréter les dispositions relatives au droit syndical de manière à faciliter l'exercice, tout en veillant à ce que les conditions légales soient effectivement remplies.

PORTRAIT



Claire MARCHAL

Pourrais-tu te présenter en quelques mots ?

Je suis journaliste d'investigation et autrice de l'ouvrage *Le Cube*, révélations sur les dérives de l'enseignement supérieur privé, aux éditions Flammarion.

Ces deux dernières années, j'ai enquêté sur la croissance de l'enseignement supérieur privé lucratif en France. J'ai recueilli plus de 150 témoignages et près de 900 documents confidentiels, dont une grande partie sont internes et confidentiels à l'entreprise leader du secteur, Galileo Global Éducation. Je révèle les dérives d'un secteur dont les objectifs financiers sont atteints au détriment de la qualité pédagogique et des conditions de travail des étudiants et des salariés des écoles.

Pour quelles raisons as-tu enquêter sur le groupe Galiléo ?

Depuis quelques années, on observe une très forte croissance de la part des effectifs étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur privé, et cette croissance est largement favorisée par les inscriptions dans le privé lucratif. Je souhaitais en comprendre les raisons, quels étaient ces groupes, comment ils fonctionnaient.

Galileo est le leader avec plus de 210 000 étudiants inscrits dans environ 70 écoles, dont le Cours Florent, Penninghen, Strate, les écoles ESG, Digital Campus, Studi ou Lisaa. Rapidement après avoir commencé mon travail d'enquête, j'ai obtenu des documents et recueilli des témoignages sur les conditions d'enseignement dans les écoles de ce groupe, présentant des dérives auxquelles je me suis intéressée.

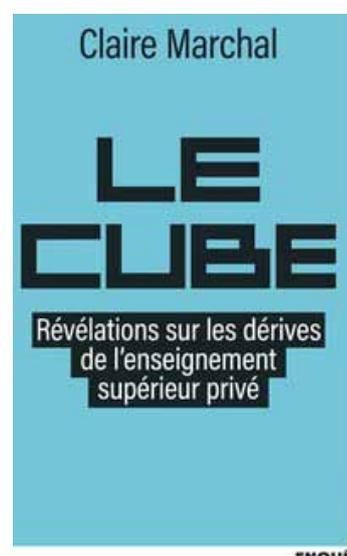
Ton enquête est riche et fouillée, elle a duré deux ans, quels sont les aspects qui t'ont le plus marquée ?

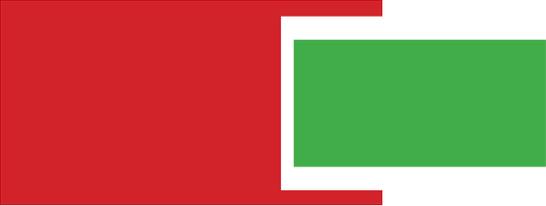
De nombreux étudiants et salariés m'ont témoigné être dans une grande détresse. Du côté des étudiants, beaucoup sont déçus car ils avaient des rêves, ont été attirés dans ces

écoles sur les salons, qui leurs proposaient d'excellentes formations avec des cours de qualité et des taux d'insertion professionnelle très élevés. Or ces étudiants me disent être extrêmement déçus: ils s'endettent pour payer des formations qui coûtent entre 6500 € et 10000 € par an en moyenne, mais certains me disent n'avoir que 10 heures de cours par semaine. J'ai observé dans un certain nombre de formations que les tarifs augmentent chaque année alors que le nombre d'heures de cours ne cesse de diminuer. Ces étudiants peinent à trouver de l'emploi. Certains en sortent très abîmés. En fait, j'ai découvert que les objectifs de rentabilité de la multinationale imposent aux directeurs de faire de l'optimisation sur les frais pédagogiques. En général seuls 20% des frais de scolarité sont dédiés à la pédagogie. Les taux de marge peuvent quant à eux dépasser les 20 ou 30%. Pour les salariés des écoles (directeurs, administratifs et intervenants) cela crée beaucoup de souffrances. Beaucoup partent en claquant la porte, écoeurés par leurs conditions de travail. Enfin, ces groupes d'écoles bénéficient d'énormément de fonds publics depuis la réforme de l'apprentissage. Galileo dit avoir bénéficié de 130 millions d'euros en 2022 par exemple. Cela interroge sur les modalités de contrôle et de régulation des institutions publiques.

Selon toi Galileo est-il le seul groupe à avoir de telles pratiques ?

Galileo global éducation n'est pas le seul groupe d'enseignement supérieur privé lucratif. Il y a aussi Omnes éducation ou encore Ionis Éducation. Ces groupes détiennent énormément d'écoles. Je n'ai pas enquêté sur leurs pratiques mais depuis la parution du livre, j'ai recueilli de nouveaux témoignages de personnes ayant travaillé ou ayant été étudiants dans des écoles de ces grands groupes, me disant avoir vécu des expériences similaires.





VIE SYNDICALE

NEW REPRESENTATIVE

I'm a new union representative at the SNPEFP-CGT and I know nothing. Well, I know a little more than yesterday. And that is a little less than I'll know tomorrow. I say this because I know how new union reps feel. Those first few months are terrifying. The next few months get a little easier but of course, it depends how much you put in. Because if you put the effort into reading, asking questions and observing, you can't really fail as a new union rep. Without wanting to be the teacher's pet, the "collectif" for your branch (OF or EPI) really are the most supportive and knowledgeable group you could ask for.

The HQ team are a key resource....but we have even more resources available

Here's the thing, ...the «HQ» team is not your only resource. They are an EXCELLENT source of help but, appropriately for the educational branch that we are, they will do two things which are JUST as good as giving you their opinion or answer, when you contact them with your many questions:

- 1) They will direct you to comrades who have relevant experience, training or recent cases with whom you can discuss, receive guidance and useful tips
- 2) They will push you to BE the person who goes out on a limb and suggests a solution.

«But I don't know the answer for sure!». Well, the point is that many of our questions don't have definite answers : thankyou Napoleonic law (and Mr Macron too). Some do, and those, you'll increasingly feel comfortable answering yourself. Some need a little reading, or a conversation with your camarades (and you will develop a great network of these, the more training courses you attend, the more manifestations you join and so on)

Jargon can be a nightmare

The jargon is a killer. In itself there are a lot of acronyms and new words and worse, there are two branches (OF is NOT the same as EPI!). However, the team does an excellent job of providing information for new and experienced alike, through the website (<https://efp-cgt.reference-syndicale.fr/>). Everyone seems to have their favourite section: I'm loving the "Avis de la CPPNIC" which interprets clauses in the collective agreement (CCN), clarifies rights/obligations and so on.

So now what, practically-speaking?

Ok, so what now? Well, every employer and situation is different. Maybe it's about organising and winning the next CSE election. Maybe it's encouraging more camarades to sign up to the union. I'm finding that putting

pressure on my school to do a better job of respecting the CCN and Code du Travail is our most pressing need. The "réclamations du salarié" is proving useful, as is our Inspecteur du Travail to whom you really should reach out early on and even simply introduce yourself: it makes it so much easier to then regularly send them either "for information" communications or even urgent alerts.

One last thing

One truism I am discovering applies here is that the more you know, the more you realise you don't know. Every answer leads to two questions. And that's ok: you're not expected to be a lawyer, a constitutional expert. Having been at the very start of my union journey very recently, I still recall that what I needed, WHO I needed, was someone with an ability to listen, motivation to help, and maybe a little bit of knowledge and some contacts who might know the answers that they don't.

**Pourquoi
un syndicat ?**

**Pour défendre
des intérêts
professionnels
communs !**

Rejoins la cgt !

SNPEFP-CGT

RÉGIONS

TERRITOIRE GRAND-SUD

Région PACA,
Région OCCITANIE,
Région AUVERGNE-RHÔNE-ALPES,
Région NOUVELLE-AQUITAINE.

Réunions des adhérents en visio à venir



- Jeudi 22 mai 2025-18h15- 20h30
- Mercredi 18 juin 2025-18h15- 20h30

Le lien de connexion visio vous sera envoyé une semaine avant la date de la réunion. Pensez à regarder votre dossier spams...

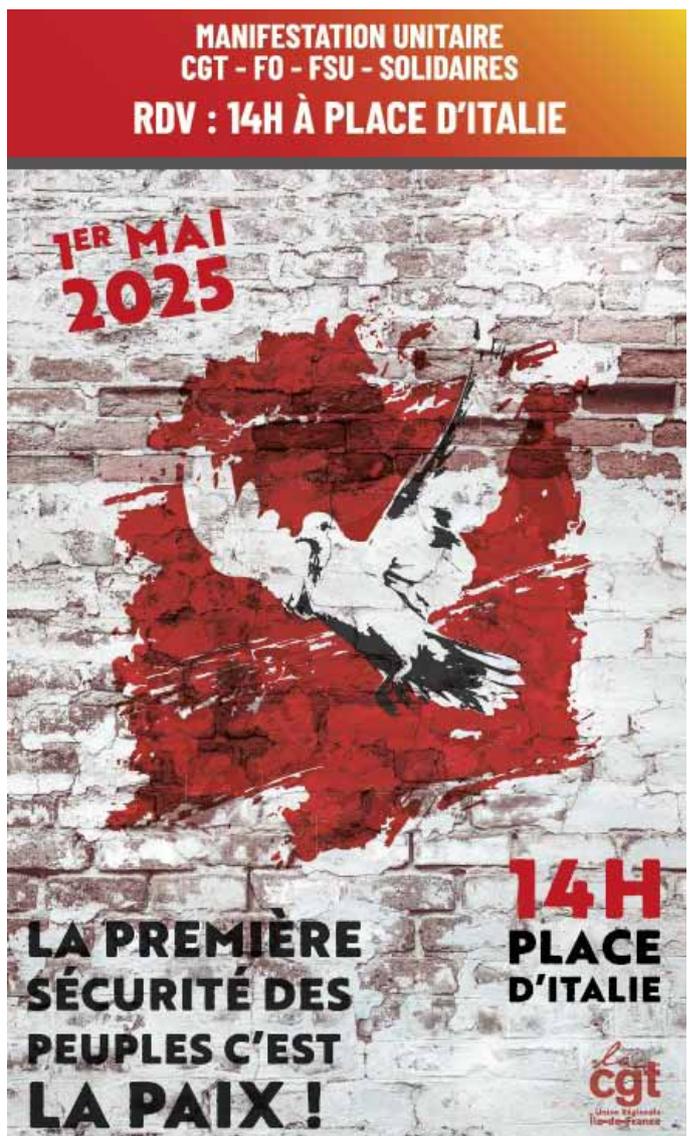
L'objectif de ces réunions est l'occasion d'échanger avec les nouveaux adhérents, bénéficier du transfert d'expériences d'autres camarades, aborder vos conditions de travail, faire un point sur l'exercice de vos mandats dans l'entreprise, recueillir vos besoins, rencontrer d'autres camarades du syndicat, sortir de votre isolement et autre élément important, créer du collectif. !

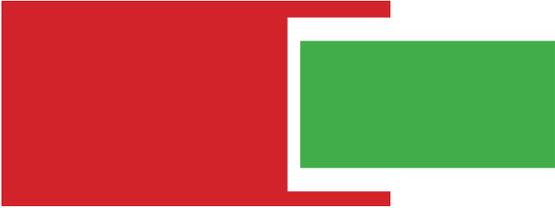
Un temps sera pris pour faire un point sur les négociations en cours sur la Branche des OF voire EPI. Ces réunions sont ouvertes aussi bien aux adhérents qui sont sur la CCN OF et CCN EPI ou sur le droit du travail (CFA).

RÉGION IDF, HAUTS DE FRANCE, NORMANDIE, GRAND EST, BOURGOGNE-FRANCHE COMTÉ

Réunions adhérents en visio à venir

- Samedi 24 mai 2025-10h-12h30
- Samedi 21 juin 2025-10h-12h30





SECTIONS SYNDICALES

QUAND LA CRITIQUE DEVIENT UNE TRAHISON OU CHRONIQUE D'UN GLISSEMENT AUTORITAIRE.

Dans certaines structures, un drôle de climat s'installe. Au départ, tout semble aller pour le mieux : un projet éducatif ambitieux, une équipe investie, des engagements portés haut et fort... Puis viennent les premières alertes, les premières questions posées. Et là, surprise : au lieu de dialogue, c'est le soupçon qui s'installe. Comme si dire « ça ne va pas » revenait à dire « je suis contre tout ce que vous êtes ». Le désaccord devient soupçonnable, la critique une atteinte à l'institution.

On connaît ce mécanisme : le danger d'une confusion entre autorité et autoritarisme. Christophe Dejours a mis en lumière combien le silence face à la souffrance au travail est une construction sociale, souvent nourrie par la peur et la loyauté mal placée. Dans ces organisations, revendiquer c'est trahir. Défendre un droit, c'est nuire à l'image. Et le simple fait d'exiger un droit ou encore un emploi du temps humain devient suspect.

On assiste alors à une mise en scène permanente : d'un côté, des salariés décrits comme une "minorité" de «contestataires» qui dérangent l'harmonie ; de l'autre, une direction arc-boutée sur un récit héroïque de l'entreprise sauveuse. Ce n'est plus du management, c'est du storytelling. Il ne s'agit plus de comprendre ou de construire ensemble, mais de rétablir l'ordre.

Le plus ironique dans tout ça ? C'est que ces salariés n'ont jamais cessé d'aimer leur boulot. Ce qu'ils veulent, ce n'est pas «prendre le pouvoir», mais simplement pouvoir faire leur travail dans des conditions dignes. Avoir le temps de respirer entre deux classes, pouvoir répondre à un parent sans sauter un repas, ne pas se battre chaque mois pour comprendre leur fiche de paie.

Mais face à cette demande de reconnaissance, la réponse est souvent la même : silence, menace ou tract. Et quand l'action collective se renforce, on assiste à une crispation croissante du pouvoir. Des salariés fragilisés deviennent des boucs émissaires. Le syndicalisme est dépeint comme un frein. La solidarité devient subversive. Alors oui, il faut continuer à se battre. Car comme le rappelait Albert Hirschman, dans toute organisation, il y a trois options : la sortie, la voix ou la loyauté. Quand la sortie est impossible, et que la loyauté est devenue une impasse, il ne reste que la voix. La faire entendre collectivement, c'est résister à cette dérive. Ce n'est pas être contre. C'est vouloir mieux. Et refuser de laisser le travail nous abîmer en silence.

IMPOSSIBLE
n'est pas **Cgt !**

Pour avancer,
Rejoins la **Cgt !**

SNPEFP-CGT

Pourquoi
un **syndicat ?**

Pour défendre
des intérêts
professionnels
communs !

Rejoins la Cgt !

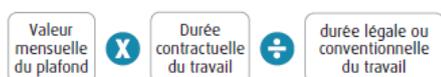
SNPEFP-CGT

RETRAITE ET TEMPS PARTIEL (REGIME GENERAL ET AGIRC ARRCO)

Cas pratique [salaire annuel temps partiel au-dessus du plafond mensuel de la sécurité sociale ou PASS 2025]

Le calcul de la retraite pour un salarié à temps partiel qui perçoit un salaire au-dessus du plafond de la Sécurité sociale en France est un peu plus complexe que pour ceux qui restent en dessous du plafond.

Voici les grandes lignes du calcul, notamment pour les régimes de base (Sécurité sociale) et les régimes complémentaires (AGIRC-ARRCO).



Cette formule s'applique également pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire.

Retraite de base de la Sécurité sociale

Le salaire brut annuel soumis à cotisations est limité par un plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS), qui est réévalué chaque année. Pour 2025, par exemple, ce plafond est de 47 100 € (PASS) par an, soit 3 925 € (PMSS) par mois. Si un salarié gagne au-dessus de ce plafond, seule une partie de son salaire sera prise en compte pour le calcul de la retraite de base.

Calcul de la retraite de base

Nombre de trimestres

En plus d'avoir l'âge légal de départ à la retraite en fonction de son année de naissance, un salarié doit valider un certain nombre de trimestres pour obtenir une retraite à taux plein sans décôte (167 trimestres minimum cotisés et validés pour la génération née en 1960 jusqu'à 172 pour ceux nés à partir de 1968). Pour cotiser un trimestre, depuis 2014, le revenu minimum qui permet de valider un trimestre est égal au montant du Smic horaire en vigueur au 1er janvier de l'année multiplié par 150 heures. Pour 2025, le Smic horaire brut s'élève à 11,88 €. Il faudra donc gagner au moins 1 782 € brut pour valider un trimestre et 7 128 € pour valider les quatre trimestres, soit un revenu de 594 € brut par mois en moyenne.

Le montant de la pension.

La pension de base est calculée à partir de la moyenne des salaires annuels (plafonnés) sur les 25 meilleures années cotisées. Si un salarié gagne plus que le plafond, seuls les salaires jusqu'à ce plafond seront pris en compte dans le calcul. Par conséquent, une partie de son salaire au-dessus du plafond ne donnera pas droit à un supplément dans le calcul de sa retraite de base. Au moment de la liquidation de la pension, chaque salaire annuel porté au compte est actualisé par application d'un coefficient de

revalorisation. Ce coefficient intègre les taux successifs de revalorisation fixés par les pouvoirs publics.

2. Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO)

Les régimes AGIRC-ARRCO sont les régimes de retraite complémentaire qui s'appliquent à tous les salariés du secteur privé, et ce, quel que soit leur salaire. Pour les salariés au-dessus du plafond de la sécurité sociale, les cotisations sont réparties en plusieurs tranches :

Tranche 1 (taux contractuel de cotisation pour acquérir les points) : Le salaire jusqu'au plafond de la sécurité sociale est cotisé à **6,20 %** en 2025.

Tranche 2 (taux contractuel de cotisation pour acquérir les points) : Pour la part de salaire entre 1 et 8 plafonds de la sécurité sociale la cotisation est de **17%** en 2025.

Les points de retraite sont attribués selon ces cotisations :

La cotisation sur la Tranche 1 donne droit à des points AGIRC-ARRCO, qui sont ensuite convertis en pension complémentaire. Les cotisations versées sur la Tranche 2 permettent également de générer des points. La valeur du point Agirc ARRCO au 1er janvier 2025 est de **1,4386 €**.

Impact du salaire au-dessus du plafond de la sécurité sociale :

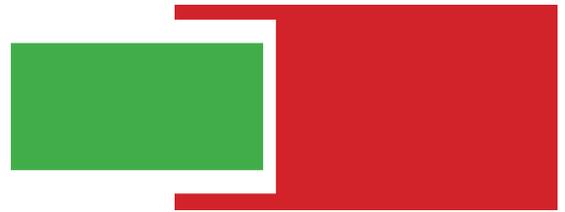
Pour la retraite de base, le salaire au-delà du plafond n'a pas d'impact direct sur le montant de la pension de base, car seule la partie du salaire inférieure ou égale au plafond SS est prise en compte. Pour la retraite complémentaire, la partie du salaire au-dessus du plafond SS génère des points supplémentaires, ce qui peut avoir un impact significatif sur le montant total de la retraite, car ces points sont convertis en pension à la retraite.

En résumé :

Pour la retraite de base de la Sécurité sociale : Seul le salaire jusqu'au plafond de la sécurité sociale compte. Le salaire au-dessus ne modifie pas la pension de base.

Pour la retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) : Le salaire au-dessus du plafond génère des points de retraite complémentaires qui augmentent le montant de la pension. Si le salarié gagne très au-dessus du plafond de la sécurité sociale, une partie de son salaire ne sera donc pas prise en compte pour la retraite de base, mais il bénéficiera de la cotisation sur la tranche 2 pour la retraite complémentaire, ce qui aura pour conséquence d'augmenter sa pension de retraite complémentaire.

DOSSIER



PASS = [Plafond annuel sécurité sociale]

PMSS = [Plafond mensuel sécurité sociale]

CARSAT = [La caisse d'assurance retraite et de la santé au travail]

SS = Sécurité Sociale

Sam = Salaire annuel moyen

Conseil : Demandez à votre employeur de cotiser sur la base d'un temps plein.

La loi Fillon de 2003 a instauré la possibilité, pendant un temps partiel, de cotiser (côté employeur et côté salarié) pour la retraite sur la base d'un temps plein, avec, pour avantage de préserver vos droits futurs. Seul bémol, mais de taille : l'accord de l'employeur est indispensable. Il convient donc de négocier cette formule avec lui. Il faut également accepter l'idée de voir baisser son salaire net puisque vos cotisations prélevées pour la retraite seront plus élevées. La bonne idée ! L'employeur peut prendre à son compte la « surcotisation » à la charge du salarié. Un accord entre les parties doit fixer la proportion, la durée et les modalités de cette prise en charge (article R241-0-3 du Code de la Sécurité sociale). À vérifier : votre entreprise est peut-être soumise à un accord collectif sur l'emploi des seniors qui prévoient des aménagements de fin de carrière pour les plus de 55 ans et la possibilité de passer à temps partiel avec une cotisation retraite sur la base d'un taux plein, financée à 100% par l'employeur. N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre direction des ressources humaines ou représentants du personnel.

Cas pratique

Pierre à 62 ans, il est né le 13 janvier 1963, il a fait sa carrière essentiellement dans le privé, il est directeur-adjoint d'un organisme de formation et travail à temps partiel en CDI depuis le 1er janvier 2024 sur la base de 28h semaine. Il n'est pas au forfait cadre. Son salaire mensuel est de 4 400 € brut. Selon son année de naissance, l'âge légal pour prendre sa retraite est à ce jour à 62 ans et 9 mois. Il peut donc liquider sa retraite dès 13 octobre 2025. Ayant commencé jeune mais pas suffisamment pour partir en carrière longue, il a déjà 170 trimestres au 1er janvier 2025 (trimestres assimilés et cotisés). Il sait que s'il liquide sa retraite au 13 octobre 2025, ses salaires sur l'année 2025 ne rentreront pas dans le calcul des 25 meilleures années pour déterminer le montant de sa retraite moyenne. En effet, l'année de départ en retraite, les trimestres ne sont comptabilisés qu'à raison de trimestres civils. Il a donc décidé de la liquider au 1er janvier 2026 pour que l'année 2025 soit prise en compte. Il souhaite comprendre le mode de calcul qu'appliquera la Carsat pour le montant retenu sur 2025 pour sa retraite du

régime général et l'Argic Arrco pour le nombre de points et montant pour l'année 2025.

1- Calcul du revenu cotisé 2025 retenu par la CARSAT

- Détermination du salaire mensuel plafonné sécurité sociale proportionnellement au temps travaillé

28h/35h = 80% (temps de travail)

PMSS 2025 = 3 925 €

Salaire SS plafonné = 3 925 € X 80% = **3 140 €**

Salaire SS déplafonné = 3 925 €

Si on considère que son salaire n'augmente pas sur 2025 **la Carsat retiendra pour l'année 2025 un salaire cotisé de 37 680 €/2 soit 18 840 € (3 140 € X 12 /2).**

Ce montant sera apprécié pour déterminer son revenu annuel moyen basé sur les 25 meilleures années. Il lui sera ensuite appliqué un coeff (variable chaque année). Pour ce cas pratique pour l'année 2025, nous prendrons le coeff de 2024 qui était de 1.022 **ce qui ferait donc un salaire annuel de 19 254.48 € (18 840 x 1.022) sur la base du coeff de revalorisation 2024 pour l'année 2025.**

Les 785 € (3 925€ - 3 140 €) au-dessus du salaire déplafonné ne donne pas droit à un supplément dans le calcul de sa retraite de base.

2- Calcul du montant de la retraite complémentaire pour l'année 2025 (point Agirc ARRCO 1,4386 €)

Pour connaître le nombre de points acquis il faut donc appliquer la formule suivante :

Assiette des cotisations x Taux d'acquisition / Valeur d'achat du point.

Complémentaire Tranche 1 = 3 140 € * 12 = 37 680 €

Complémentaire Tranche 2 = 785 € (3 925 € - 3 140 €) x 12 = 9 420 €

Procédons aux calculs du nombre de points pour Pierre qui est à 80% à temps partiel.

Calcul des points Agirc Arrco 2025

En 2025, Pierre a eu un salaire brut de 52 800 € (4 400 € x 12), il est retenu 37 680 € pour la tranche 1 (80% temps de travail) et pour la tranche 2 la somme de 9 420 € (785 x 12). Les cotisations génératrices de points sont égales à (37 680 € x 6,20%) + (9 420 € x 17%), soit 2 336.16 € + 1601.40 € = 3 937,56 € / 20.1877 € (prix d'achat du point Agirc-Arrco depuis le 1er Novembre 2024).

Total des points = 195,04points

Montant = 195.04 x 1,4386 € soit **280,58 € de retraite complémentaire pour l'année 2025.**

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