

Le panneau d'information des personnels  
de l'Enseignement et de la Formation Privés

SNPEFP-CGT – case 544 - 263 rue de Paris-93515 MONTREUIL Cedex  
sn@efp-cgt.org - <https://efp-cgt.syndicatcgt.fr> - 06 77 13 38 80

N°129

Février 2026

*syndiqué-es*  
**POUR**  
*l'égalité*





## 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

## CGT SNPEFP / UES ENVERGURE (GROUPE ACTUAL)

### Martine MARTIN - DS

Dans le cadre des Négociations annuelles obligatoires (NAO) pour l'année 2026, la CGT a porté cinq revendications majeures auprès de l'entreprise.

1. Une augmentation générale des salaires de 5% pour toutes et tous ;
2. La mise en place d'une prime de partage de la valeur ;
3. L'augmentation du montant du ticket restaurant ;
4. L'octroi de jours spécifiques rémunérés ;
5. Une compensation des frais de transport et de mobilité .

### Résultats des négociations :

Sur ces cinq revendications, une seule a partiellement abouti : la revendication salariale.

La Direction a présenté une situation économique fortement dégradée, caractérisée par une perte de -7,803 MK€ (estimation) au sein de l'entreprise, aujourd'hui encore portée par le groupe auquel elle appartient. Dans ce contexte, la politique salariale décidée au niveau de l'entreprise et du groupe était clairement annoncée : Zéro augmentation générale. Les quatre autres revendications portées par la CGT n'ont pas abouti. La direction a justifié ces refus en s'appuyant sur la situation économique dégradée de l'entreprise, le cadre imposé par le groupe, et mettant en avant les mesures déjà mises en œuvre en matière de qualité de vie au travail (QVT)

### Un contexte marqué par une alerte sur l'emploi

La direction a clairement indiqué que le maintien des emplois au sein de l'entreprise est aujourd'hui en jeu, compte tenu :

- Des pertes économiques ;
- Et de l'incertitude sur la capacité du groupe à continuer de les absorber durablement ;

Cette alerte **a pesé fortement sur la négociation** et a limité les marges de manœuvres possibles.

### Ce qui a néanmoins été obtenu

Malgré ce cadre de négociation très contraint, la direction a proposé **une enveloppe globale de 0,20% de la masse salariale.**

Répartie de la manière suivante :

- 0,15% pour des augmentations individuelles ;
- 0,05% pour des primes individuelles (promotions incluses).

**Si cette enveloppe existe aujourd'hui, c'est parce que la CGT a porté des revendications claires et déterminées. Sans cette intervention, la politique salariale de l'entreprise et du groupe à zéro augmentation, se serait appliquée strictement.**

**Les 0.20% obtenus ne sont pas un cadeau**, mais le résultat d'un rapport de force minimal mais réel. La CGT le dit clairement : **Cette mesure reste nettement insuffisante !**

Ce n'est pas une augmentation à la hauteur des besoins des salariés.

- Il n'y a pas d'augmentation générale ;
- Les augmentations individuelles ne compensent pas la perte du pouvoir d'achat ;

### Inflation et pouvoir d'achat en 2025 (INSEE)

• L'inflation globale en France en 2025 est de 0,9% tandis que l'inflation dite sous-jacente (hors énergie et alimentation) atteint 1,2% à 1,6% ce qui traduit une augmentation continue du coût de la vie pour les salariés, notamment sur l'alimentation, les services et les dépenses courantes.

**Dans ce contexte, la proposition de 0.20% d'augmentation globale de la part de l'entreprise est loin de compenser la perte de pouvoir d'achat des salariés.**

### La position de la CGT

Ce dispositif reste **largement insuffisant et ne répond pas aux enjeux salariaux actuels.**

La CGT refuse d'opposer salaires et emplois. Les salariés ne sont ni responsables des pertes économiques, ni être **une variable d'ajustement pour compenser les difficultés.**

La réalité économique présentée par la direction ne doit pas exclure une juste reconnaissance des contributions des salariés et une réelle augmentation de leur pouvoir d'achat.

### Conclusion

La perte du pouvoir d'achat des salariés reste trop importante pour que la CGT puisse approuver cet accord. **Il n'y a donc pas eu de signature de la NAO 2026.** Cette décision traduit le choix responsable de la CGT pour défendre les intérêts des salariés, faire valoir la valeur de leur travail et protéger leur pouvoir d'achat, ce qui n'est pas reflété dans les propositions de la direction.

La CGT restera pleinement **mobilisée** pour défendre :

- Le pouvoir d'achat ;
- Les conditions de travail ;
- Et la préservation de l'emploi.

Elle restera également vigilante et exigera un suivi de la situation ainsi qu'une révision possible des mesures dès que la situation économique le permettra.

Nous restons à la disposition de l'ensemble des salariés pour échanger et répondre à vos questions.

# 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<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

Réf. : 3638 - Mars 2019 - Conception APICIL

Document non contractuel à caractère publicitaire - SP19/FCR0214



# CCNOF - IDCC 1516

## CMPPNI du 26 février 2026

### En introduction la représentante de ministère du travail rappelle le Décret 2025-1348 du 26-12-2025 : JO 28

La loi du 24 octobre 2025 a créé un nouveau thème de négociation périodique obligatoire dans les branches professionnelles et les entreprises d'au moins 300 salariés : l'emploi des salariés expérimentés (Loi 2025-989 du 24-10-2025 art. 2 ; JO 25 : FRS 20/25 inf. 13 p. 22). Ces nouvelles obligations sont introduites dans l'architecture du Code du travail qui distingue l'ordre public, le champ de la négociation collective et les dispositions supplétives. Cette réforme n'était pas encore applicable, faute de publication du décret déterminant certaines mesures supplétives. C'est désormais chose faite avec le décret du 26 décembre 2025, qui fixe les informations nécessaires à l'établissement du diagnostic préalable à la négociation dans les branches et les entreprises d'au moins 300 salariés. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 29 décembre 2025.

### C'est un aspect important au regard de l'âge moyen des salariés de cette branche (+/-45 ans...)

#### Négociation sur les seniors au niveau des branches

Les branches professionnelles doivent négocier, au moins une fois tous les 4 ans, sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge (C. trav. art. L 2241-1). En concluant un accord d'adaptation, elles peuvent retenir une périodicité différente, dans la limite de 4 ans (C. trav. art. L 2241-6), et adapter le contenu de la négociation (C. trav. art. L 2241-5). À défaut d'accord d'adaptation (ou en cas de non-respect de celui-ci), la négociation s'engage, une fois tous les 3 ans, sur les thèmes fixés par le Code du travail après l'établissement d'un diagnostic (C. trav. art. L 2241-14-1).

#### Le contenu du diagnostic

Le décret fixe le contenu du diagnostic. Celui-ci porte sur la situation des salariés expérimentés au regard notamment des domaines suivants : leur recrutement, leur maintien dans l'emploi, l'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel, et la transmission de leurs savoirs et compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences (C. trav. art. D 2241-5 nouveau). L'adverbe « notamment » indique que d'autres domaines peuvent être pris en compte pour établir le diagnostic.

#### Les indicateurs utilisés pour établir le diagnostic

Le décret précise que les indicateurs devant être utilisés pour établir le diagnostic doivent être pertinents et reposer sur des éléments chiffrés pour chacun des domaines analysés (C. trav. art. D 2241-5 nouveau).

## Présidences et vice-présidences des commissions paritaires au sein de la branche

COMMISSION	NOM	SYNDICAT
CMPPNI	Claudette CUVILLIER	CGC
CPNEF	Jean-Marie MAHE	CGC
SPP	Sonia COLY	CGC
CPPS	Hélène CAZENAUD	CFTC
CVD	Dalila SIDHOUM	FO
OBSERVATOIRE	Dalila SIDHOUM	FO

La CFDT souhaitait la présidence de la CMPPNI sinon elle ne prenait aucune présidence. Nous avons décidé en intersyndicale de ne pas répondre à son chantage. Résultats des courses la présidente est Claudette CUVILLIER (CFE-CGC).

## Règlement intérieur des commissions paritaires

Après confrontation des 2 versions (OP/OSS) et après une phase d'échanges, le RI n'est toujours pas validé. Certains points restent à arbitrer dont le seuil d'adoption des décisions. Pour les OSS, nous souhaitons un seuil à 60% et les OP 70%. D'autres points relèvent de l'association de gestion et des modifications de son règlement intérieur. Un consensus devrait être trouvé avant la prochaine CMPPNI. Une réunion de l'intersyndicale est prévue prochainement.

## SMC 2027

### Historique des NAO sur les minima depuis 2022

Paliers	2022		2023		2024	2025	2026
	Avenant 1	Avenant 2	Avenant 1	Avenant 2			
1 à 2	+ 5,5%						
3 à 4	+ 5,75%					+ 2%	
5 à 6	+ 6%	+ 2,5%		+ 3,25%			
7 à 8	+ 6,5%						
9							
10 à 21	+ 3%		+ 2,5%	+ 3,5%		+ 3%	
22				+ 3%			
23 à 24		+ 1%		+ 2,25%			
25				+ 2%		+ 2%	
26 à 27	+ 900€						
28 à 31				+ 1%		+ 1,5%	

- La CGT demande 12,54% en moyenne sur les 31 paliers
- La CFDT demande 3.5% pour l'ensemble des paliers ;
- CFTC/ FO/ CGC demandent 8 % pour les paliers de 1 à 25 ; 4 % pour le palier 2 ; 3% pour les paliers 27 à 29 ; 2 % pour les paliers de 30 à 31.

Les OP proposent 1,2 % sur les paliers de 1 à 24 et 1% pour les paliers allant de 25 à 31. Ils conditionnent leur proposition par une conjoncture économique très critiques pour de nombreux OF et dans un contexte d'une inflation annuelle moyenne prévisionnelle 2026 de 1.3 % et une revalorisation du smic au 01/01/2026 à 1,18% (1823,03 €) contre 2% en 2025 (1801,80 €)

Après une interruption de séance et la reprise des échanges, les OP proposent 1,5% pour les paliers 1 à 24 et 1% pour les paliers de 25 à 31. Affaire à suivre...



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

### **KEDGE BUSINESS SCHOOL : QUESTION ÉCRITE À L'ASSEMBLÉE NATIONALE**

#### **Question écrite n° 11932 : Abus des CDDU à Kedge Business School**

L'abus de CDDU à Kedge Business school qui tarde à régulariser sa situation fait l'objet d'une question écrite à l'assemblée nationale par M. le Député Arnaud Saint-Martin (LFI-NFP). Précisons que les EESPIG, dont fait partie Kedge, sont souvent donnés en exemple par nos interlocuteurs au MESRE, à l'Assemblée nationale ou au Sénat.

« M. Arnaud Saint-Martin attire l'attention de M. le ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace sur la gestion du personnel de l'établissement KEDGE Business School, campus de Marseille, avec le recours massif aux contrats à durée déterminée d'usage (CDDU). L'inspection du travail a relevé un recours massif et abusif aux CDDU au sein de l'établissement. Pourtant, l'utilisation de ce type de contrat est clairement encadrée par la loi. En effet, un CDDU ne peut être conclu que si trois conditions cumulatives sont réunies :

- l'appartenance à un secteur d'activité autorisant ce type de contrat ;
- l'absence de recours habituel au CDI dans ce même secteur ;
- le caractère strictement temporaire de l'emploi concerné.

Or il ressort de cette observation que nombre de ces contrats servaient à pourvoir des emplois pérennes, déguisés sous l'intitulé de « contrat de stagiaire ». Certaines heures de cours étaient également présentées comme « suivi de stage » afin de masquer la réalité du travail.

Ces contrats s'apparentent à un contournement manifeste de l'article L. 1242-1 du code du travail. L'ampleur de ce recours est d'autant plus alarmante qu'il s'inscrit dans un phénomène de grande envergure : 1 544 intervenants occasionnels ont été recensés sur la seule période 2024-2025, révélant une précarisation systémique et institutionnalisée du personnel de l'établissement.

Alors que KEDGE Business School est une des écoles de commerce privées les plus réputées et les mieux financées et pouvait donc aisément se permettre de régulariser les citations de ces centaines de travailleurs précarisés. La direction reconnaît elle-même que plus de 500 d'entre eux seraient éligibles à un recrutement, sans pour autant leur proposer un contrat stable.

Face à cette situation, un collectif de plus de 300 enseignants en CDDU s'est constitué en association afin de défendre ses droits et d'alerter les autorités compétentes. À la suite de cette mobilisation, trois contrôles conjoints

de l'inspection du travail et de l'URSSAF ont été réalisés en juin et juillet 2025. Ceux-ci ont conduit à une mise en demeure adressée à KEDGE, lui enjoignant de requalifier de nombreux CDDU en CDI. Aussi, une seule lettre d'observation, émise à la date du 3 février 2023, a été produite. Cette lettre invitait KEDGE à fournir des éléments établissant le caractère provisoire des emplois, ce que KEDGE n'a pas pu faire. Bien au contraire, cette lettre reconnaissait déjà que les CDDU dissimulés en « contrat de stagiaire » et « suivis de stage » n'étaient pas conformes à la réglementation et que les CDDU avaient pour objet de pourvoir à des emplois permanents.

À la suite de cela, trois contrôles de l'inspection du travail menés sur les trois campus, coordonnés par l'URSSAF, ont donné lieu à une mise en demeure le 16 juillet 2025, contrairement aux dénégations de la direction.

Aussi, il semblerait que l'école applique une politique de harcèlement moral et d'intimidation contre les voix discordantes. Bien que KEDGE ait simplement respecté la loi et régularisé la situation de nombreux vacataires, les lanceurs d'alerte auraient été la cible de représailles : discriminations, mises à l'écart, voire tentatives de licenciement. Ces agissements, s'ils étaient avérés, constitueraient des manquements graves au principe de protection des lanceurs d'alerte, pourtant garanti par la loi (article L. 1132-3-3 du code du travail).

M. le député lui demande de mettre tout en œuvre pour faire respecter la loi au sein de l'établissement. Cette situation n'est pas un cas isolé dans le monde des établissements de l'enseignement supérieur privé. Aussi, l'établissement a été interpellé et n'a pas répondu honnêtement aux questions posées. M. le député transmet donc les questions qu'il a posées à la direction.






- Combien de contrats en CDDU demeurent aujourd'hui actifs au sein de KEDGE Marseille ? Et au sein des autres campus ?
- Combien n'ont pas encore été requalifiés en CDI ?
- Quelles suites concrètes ont été données à la mise en demeure émise par l'inspection du travail ?
- Quelles mesures ont été mises en place pour garantir l'impartialité de traitement des lanceurs d'alerte ?
- Le comité social et économique ou d'autres instances ont-elles été saisies pour encadrer ces procédures ?

Il lui demande s'il compte faire en sorte que les agissements graves de KEDGE envers ses employés non-alignés avec la direction cessent. »

17e Législature.

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)



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

**On aime vous voir sourire**