

**AU TRAVAIL,
DANS LA VIE,
GAGNONS
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

SANTÉ | PREVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

**GROUPE
APICIL**
UNIKES, ENSEMBLE

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

Région OCCITANIE



SECTION AMS GRAND SUD

Un plan de sauvegarde de l'emploi parsemé d'embûches et une section à reconstruire...

Pour rappel, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit être mis en place lorsque l'employeur envisage de licencier au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours, dans une entreprise comptant au moins 50 salariés. Il vise à éviter les licenciements ou en limiter le nombre. Il propose des mesures d'accompagnement pour les salariés dont le licenciement serait inévitable. Ces mesures peuvent prendre la forme de reclassements internes ou externes, de formations, d'aides à la mobilité, de congés de reclassement ou encore de dispositifs incitatifs aux départs volontaires. L'employeur est tenu de suivre une procédure rigoureuse, en y associant le CSE, les organisations syndicales. Il doit également justifier ses décisions auprès de l'administration.

Pour AMS GRAND SUD ce sont 33 suppressions d'emplois, 10 reclassements en interne, une vingtaine de départs volontaires sans compter de nombreuses ruptures conventionnelles en amont de la 1^{ère} réunion de consultation du CSE sur le PSE... Les 3 élus de la section du SNPEFP CGT qu'il restait sur les six initiaux ont tous été licenciés. Il ne reste à présent plus que deux élus sans étiquette au CSE. Des élections partielles vont prochainement être organisées pour la fin du mandat, jusqu'à mai 2027. La section syndicale a malheureusement aussi subi des pertes, déjà en amont du licenciement. Il ne reste aujourd'hui qu'une camarade. La section est à reconstruire...

La négociation de ce Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) n'a pas été simple pour Bryan (DS) et les autres élus CSE.

Il fallait savoir nager en eaux troubles tant l'incompétence et la mauvaise foi de la direction entravaient la négociation.

Avec une directrice qui disait ne pas connaître le code du travail et qui gérait en «bonne mère de famille» sa petite entreprise...pas simple....d'autant plus quand tout était fait pour contourner l'obligation d'un PSE...Dès le début, les élus CGT ont été accusés de vouloir mettre des bâtons dans les roues à la direction quand celle-ci cherchait à contourner un PSE...ceux-ci n'ont pas hésité à alerter l'inspection du travail. Ce qui a porté ces fruits il y a un an car la direction s'est retrouvée contrainte de mettre en place un PSE sous peine d'amende ... Négocier un PSE n'est jamais un exercice facile pour des élus CSE même bien outillés. Entre impératifs économiques de l'entreprise et la défense des salariés, ils avancent souvent sur une ligne de crête où chaque décision peut être contestée. Bien souvent le premier obstacle réside dans l'asymétrie d'informations. La direction dispose généralement des données financières, des projections économiques et des conseils juridiques les plus complets. Les élus du personnel doivent, eux, analyser rapidement des documents complexes afin d'évaluer si les suppressions de postes sont réellement justifiées et si les mesures d'accompagnement sont suffisantes. Ils peuvent faire appel à un expert-comptable agréé dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique. Ce droit est prévu par l'article L. 1233-34 du Code du travail et constitue une garantie d'indépendance et de compétence pour les élus ce qui a été le cas dans le cadre de cette négociation.

Au-delà de la technicité et des chiffres, il faut noter la forte pression humaine. Les élus du personnel portent la voix de salariés parfois inquiets, en colère ou démoralisés. Ils doivent négocier des indemnités, des reclassements ou des formations tout en conservant la confiance des équipes. Chaque concession peut être perçue comme un abandon, tandis qu'un blocage total peut aggraver la situation économique ou retarder les solutions pour les salariés concernés. Le cadre juridique du PSE est également particulièrement exigeant. Les délais sont stricts, les consultations encadrées, et la moindre erreur peut entraîner des contentieux. Les élus doivent donc conjuguer stratégie sociale, maîtrise du droit du travail et capacité de dialogue. De plus la négociation d'un PSE se déroule souvent dans un climat émotionnel lourd.

Les réunions deviennent parfois de véritables chambres de turbulence où se mêlent tension, fatigue et rapports de force. Dans ce contexte, parvenir à obtenir des garanties concrètes pour les salariés tout en maintenant un dialogue constructif relève d'un exercice d'équilibriste. Négocier un PSE ne consiste pas seulement à discuter de chiffres ou de procédures. C'est aussi défendre des parcours de vie, préserver une forme de justice sociale et tenter, au milieu du chaos, de conserver un cap humain.

Au final personne n'en sort indemne !

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

Réf. : 3638 - Mars 2019 - Conception APICIL

Document non contractuel à caractère publicitaire - SP19/FCR0214



CCNOF - IDCC 1516

Suite à la consultation sur l'**avenant du 17 avril 2026 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2027** prévoyant **2% d'augmentation pour les paliers allant de 1 à 24** et **1,5% d'augmentation pour les paliers allant de 25 à 31**. Ceux ou celles qui ont répondu se sont opposés majoritairement à la signature de cet avenant et ont suivi la préconisation des négociateurs du SNPEFP CGT de ne pas signer. Néanmoins, nous tenons à souligner la très faible participation à la consultation sur les salaires minima conventionnels bruts 2027- IDCC 1516. C'est préoccupant ...

Chaque réponse compte et contribue à construire une position légitime, représentative et donc plus influente face aux employeurs. Nous avons besoin de vous !

La CGT c'est vous ! S'exprimer sur les salaires minima n'est pas accessoire : c'est ce qui nous permet de peser concrètement sur les décisions qui impactent vos conditions de travail et votre rémunération.

Lors des prochaines consultations nous appelons donc chacun à se mobiliser pleinement.

Pour revenir sur cet avenant, il est bien loin de notre proposition initiale jugée extravagante et irresponsable... alors que depuis des années les SMC en moyenne sur plusieurs années sont en dessous de l'inflation ...courrir après la perte de pouvoir d'achat n'est pas une solution.

1,89% d'augmentation moyenne sur les 31 paliers soit en-dessous de l'inflation prévue pour 2027 qui est annoncée autour de 2% ne compense même pas la perte de pouvoir d'achat et surtout reste très insuffisante au regard de ce que nous vivons chaque jour au quotidien (hausse des énergies ++, des produits alimentaires...).

Depuis des années, le pouvoir de consommation ne fait que s'éroder, et les salariés supportent, seuls, les hausses du coût de la vie, pendant que les employeurs se refusent à un partage des richesses juste et équitable au travers d'une revalorisation significative de la grille. Les minima actuels notamment sur les 15 premiers paliers ne permettent plus de vivre dignement. Dans beaucoup de situations, ils permettent tout juste de survivre. Les salariés n'en peuvent plus de devoir compter, renoncer, retarder ou s'endetter pour tenir le mois. Pour info, les autres organisations syndicales ont indiqué qu'elles seraient signataires.

Palier	Fourchette de coefficient	Minima conventionnel annuel brut en vigueur	%	2027	Delta	Mensuel brut à titre indicatif	Horaires brut à titre indicatif	SMC X SMC	SMIC annuel 21 876,40 €	SMIC mensuel brut 1823,03	SMIC horaire brut 12,02
1	De 100 à 109	22 090,38 €	2,00%	22 532,19 €	+441,81	1 877,68 €	12,38 €	+1,03	+655,83	+54,65	+0,36
2	De 110 à 119	22 144,23 €	2,00%	22 587,11 €	+442,88	1 882,26 €	12,41 €	+1,03	+710,75	+59,23	+0,39
3	De 120 à 132	22 249,43 €	2,00%	22 694,42 €	+444,99	1 891,20 €	12,47 €	+1,04	+818,06	+68,17	+0,45
4	De 133 à 144	22 277,49 €	2,00%	22 723,04 €	+445,55	1 893,59 €	12,48 €	+1,04	+846,68	+70,56	+0,46
5	De 145 à 157	22 356,12 €	2,00%	22 803,24 €	+447,12	1 900,27 €	12,53 €	+1,04	+926,88	+77,24	+0,51
6	De 158 à 170	22 405,82 €	2,00%	22 853,94 €	+448,12	1 904,49 €	12,56 €	+1,04	+977,58	+81,46	+0,54
7	De 171 à 185	22 561,42 €	2,00%	23 012,65 €	+451,23	1 917,72 €	12,64 €	+1,05	+1136,29	+94,69	+0,62
8	De 186 à 199	23 927,99 €	2,00%	24 406,55 €	+478,56	2 033,88 €	13,41 €	+1,12	+2530,19	+210,85	+1,39
9	De 200 à 206	24 703,10 €	2,00%	25 197,16 €	+494,06	2 099,76 €	13,84 €	+1,15	+3320,80	+276,73	+1,82
10	De 207 à 213	25 603,23 €	2,00%	26 115,29 €	+512,06	2 176,27 €	14,35 €	+1,19	+4238,93	+353,24	+2,33
11	De 214 à 219	26 443,55 €	2,00%	26 972,42 €	+528,87	2 247,70 €	14,82 €	+1,23	+5096,06	+424,67	+2,80
12	De 220 à 226	27 163,83 €	2,00%	27 707,11 €	+543,28	2 308,93 €	15,22 €	+1,27	+5830,75	+485,90	+3,20
13	De 227 à 233	28 004,14 €	2,00%	28 564,22 €	+560,08	2 380,35 €	15,69 €	+1,31	+6687,86	+557,32	+3,67
14	De 234 à 239	28 844,47 €	2,00%	29 421,36 €	+576,89	2 451,78 €	16,17 €	+1,34	+7545,00	+628,75	+4,15
15	De 240 à 245	29 564,74 €	2,00%	30 156,03 €	+591,29	2 513,00 €	16,57 €	+1,38	+8279,67	+689,97	+4,55
16	De 246 à 251	30 285,00 €	2,00%	30 890,70 €	+605,70	2 574,23 €	16,97 €	+1,41	+9014,34	+751,20	+4,95
17	De 252 à 257	31 005,28 €	2,00%	31 625,39 €	+620,11	2 635,45 €	17,38 €	+1,45	+9749,03	+812,42	+5,36
18	De 258 à 263	31 725,55 €	2,00%	32 360,06 €	+634,51	2 696,67 €	17,78 €	+1,48	+10483,70	+873,64	+5,76
19	De 264 à 269	32 445,82 €	2,00%	33 094,74 €	+648,92	2 757,89 €	18,18 €	+1,51	+11218,38	+934,86	+6,16
20	De 270 à 277	33 166,09 €	2,00%	33 829,41 €	+663,32	2 819,12 €	18,59 €	+1,55	+11953,05	+996,09	+6,57
21	De 278 à 285	34 126,45 €	2,00%	34 808,98 €	+682,53	2 900,75 €	19,13 €	+1,59	+12932,62	+1077,72	+7,11
22	De 286 à 293	34 917,32 €	2,00%	35 615,67 €	+698,35	2 967,97 €	19,57 €	+1,63	+13739,31	+1144,94	+7,55
23	De 294 à 301	35 611,83 €	2,00%	36 324,07 €	+712,24	3 027,01 €	19,96 €	+1,66	+14447,71	+1203,98	+7,94
24	De 302 à 309	36 560,59 €	2,00%	37 291,80 €	+731,21	3 107,65 €	20,49 €	+1,70	+15415,44	+1284,62	+8,47
25	De 310 à 349	37 094,03 €	1,50%	37 650,44 €	+556,41	3 137,54 €	20,69 €	+1,72	+15774,08	+1314,51	+8,67
26	De 350 à 399	41 173,35 €	1,50%	41 790,95 €	+617,60	3 482,58 €	22,96 €	+1,91	+19914,59	+1659,55	+10,94
27	De 400 à 449	46 727,08 €	1,50%	47 427,99 €	+700,91	3 952,33 €	26,06 €	+2,17	+25551,63	+2129,30	+14,04
28	De 450 à 499	52 024,52 €	1,50%	52 804,89 €	+780,37	4 400,41 €	29,01 €	+2,41	+30928,53	+2577,38	+16,99
29	De 500 à 549	57 551,01 €	1,50%	58 414,28 €	+863,27	4 867,86 €	32,10 €	+2,67	+36537,92	+3044,83	+20,08
30	De 550 à 599	63 077,51 €	1,50%	64 023,67 €	+946,16	5 335,31 €	35,18 €	+2,93	+42147,31	+3512,28	+23,16
31	À partir de 600	68 604,01 €	1,50%	69 633,07 €	+1029,06	5 802,76 €	38,26 €	+3,18	+47756,71	+3979,73	+26,24



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.



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

E-ARTSUP & ANKAMA : ALTERNANCE OU INTÉRIM ?

Un bien curieux partenariat

En 2025, [e-artsup](#) — école de communication visuelle du [Groupe Ionis](#) — a conclu avec l'entreprise de création numérique [Ankama](#) un partenariat autour de l'alternance avec la bénédiction de l'OPCO [AKTO](#) dans lequel les « alternants » se retrouvent à 100% du temps dans l'entreprise en contradiction avec le principe de l'alternance pourtant rappelé sur son site par l'opérateur de compétences : (...) le salarié en contrat d'apprentissage suit une formation en alternance au sein d'un centre de formation d'apprentis (CFA) – durant au moins 25 % de la durée du contrat – puis met en pratique dans l'entreprise grâce aux missions qui lui sont confiées. (Voir [Contrat d'apprentissage : ce qu'il faut retenir](#))

Comment cela est-il possible ?

Partie de la réponse se trouve sur une [page du site](#) de l'école où il est indiqué sur le mode publicitaire :

Ce projet n'aurait jamais vu le jour sans un alignement pédagogique fort entre e-artsup et Ankama. Du côté de l'école, une formation adaptée spécifiquement aux besoins du studio ; du côté du studio, un projet entièrement conçu pour valoriser et faire progresser les jeunes talents. Une synergie rare dans le secteur(...). Les étudiants alternants valident à l'issue de cette aventure un titre RNCP de niveau 7, et constituent un book exceptionnel pour la suite de leur parcours professionnel, mais surtout une expérience unique : celle d'avoir participé à la création d'une série originale, dans un cadre professionnel, et d'en avoir vu la diffusion publique dans l'un des plus grands rendez-vous mondiaux du secteur. (...). Fidèle à l'ADN d'Ankama, le programme ne se limite pas à l'animation. La promesse était celle d'une expérience transmédia, et elle est tenue : en plus de la production de *Morshiken*, les étudiants ont eu l'opportunité d'intervenir sur des volets d'illustration, de communication, de produit dérivé ou encore de webtoon. Certains ont également participé à des étapes de recherche et de préproduction sur d'autres projets du studio, comme *Wakfu Saison 5*. (...). Fournir à une entreprise des candidats préparés à une mission à temps plein n'est-ce pas le rôle d'une agence d'intérim ? À la lecture du texte l'on peut remarquer que les alternants sont destinés d'une part à réaliser de A à Z une production d'Ankama, d'autre part de faire office de force d'appoint. Notons que la production de « *Morshiken* » ne se distingue pas des autres productions d'Ankama comme il est précisé dans la présentation du Festival d'Annecy : De l'épique à l'irrévérence : les 3 nouveaux projets d'Ankama Animations ! Sur le site [Krozmotion](#) nous trouvons des informations complémentaires sur la conception de la

série : « *Morshiken* » est une série animée produite par Ankama Animations, réalisée par Tot et Malec. Ce projet implique 15 étudiants sélectionnés parmi les meilleurs talents des 11 campus e-artsup, travaillant à plein temps dans un espace dédié au sein d'Ankama Animation. Il ne s'agit pas d'un simple stage d'observation, mais d'une production complète, conçue pour eux, avec les mêmes outils, les mêmes contraintes et les mêmes ambitions que n'importe quelle série du studio." Sur le site d'Ankama, [Morshiken](#) est un élément constitutif de l'ensemble des projets ; il n'est pas distingué.

Une série de questions se pose :

Quid du tutorat chez Ankama ?

Quid du suivi de l'alternance par e-artsup quand les étudiants sont à temps plein dans l'entreprise ?

Quel est l'intérêt pour e-artsup ? Placer 15 alternants en réduisant la formation école à la portion congrue, à la « constitution d'un book exceptionnel » et toucher les « frais pédagogiques » de l'OPCO ?

Quel est l'intérêt pour Ankama ? Réaliser une production supplémentaire à moindre coût ?

Question subsidiaires :

Quelle formation e-artsup apporte-t-elle à ses étudiants de dernière année en alternance ? En quoi se distingue-t-elle avec le cas Ankama d'une agence d'intérim ?

Pourquoi Ankama ne devient-il pas lui-même un CFA ?

Nous laissons ce questionnaire en suspens ; les deux entreprises y répondront ... peut-être. Cela posé, cette conception « hors norme » de « l'alternance sans alternance » est appelée à se développer suivant le directeur général d'e-artsup qui n'hésite pas à écrire : Nous espérons sincèrement que cette expérimentation extraordinaire, et réussie, inspirera d'autres collaborations comme celles-ci. L'ADN de nos écoles est l'écoute du marché, une capacité d'adaptation rapide, et la volonté forte de proposer la meilleure professionnalisation afin de créer les conditions optimales pour lancer leur carrière dans les industries créatives. Nous avons hâte de proposer d'autres expériences hors-norme comme celle-ci, avec des partenaires audacieux, visionnaires et engagés ! Ce partenariat « hors-norme » est révélateur de la concurrence exacerbée que se livrent les organismes de formation et de leur difficulté à procurer des contrats d'alternance à leurs clients-élèves ainsi que de la recherche de salariés à moindre coût par les entreprises du secteur. Comment l'OPCO AKTO a-t-il pu valider ce qui ressemble fort à une « alternance sans alternance » avec fourniture de travailleurs intérimaires ? Les services de l'IGAS et de l'IGESR vont probablement s'intéresser à ce « cas d'école ».

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