





Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

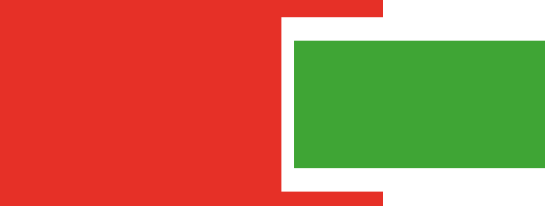
Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.

groupe-apicil.com

SANTÉ | PRÉVOYANCE | 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/PCRD013 - communication publicitaire à caractère non contractuel



SECTIONS SYNDICALES RÉGIONS

□ FIDE FORMATION

Communiqué du délégué syndical CGT

Liquidation judiciaire de l'association : inquiétudes et mobilisation pour les 9 salariés de FIDE Formation

Un contexte économique profondément dégradé

C'est avec une grande inquiétude que nous avons appris le dépôt de bilan de l'association Formation Insertion Développement et Emploi (FIDE), créée en 1989 et spécialisée dans la formation continue des adultes, relevant de la convention collective nationale des organismes de formation. Le tribunal judiciaire de Bobigny, par jugement du 3 juillet 2026, a prononcé l'ouverture d'une liquidation judiciaire sans poursuite d'activité, entraînant :

- la fermeture définitive de l'association ;
- la suppression de l'ensemble des postes ;
- la disparition de tous les emplois.

Cette décision est l'aboutissement de difficultés économiques et financières qui se sont accumulées au fil des années, notamment depuis la crise sanitaire. Les problèmes se sont aggravés à partir de mars 2025, après le départ à la retraite du directeur et du responsable financier, remplacés par deux co-directrices. FIDE a alors perdu plusieurs marchés essentiels : OFII, France Travail, Département, **représentant 70 % du chiffre d'affaires**.

À ces pertes majeures se sont ajoutés :

- la baisse ou stagnation des financements publics ;
- l'augmentation des charges (énergie, loyers, assurances) ;
- l'inflation ;
- des tensions de trésorerie et des retards de subventions ;
- des difficultés structurelles qui sont liées à une activité en baisse et à l'insuffisance des financements associatifs ;
- des choix de gestion qui n'ont pas permis de rétablir durablement l'équilibre financier.

Malgré des tentatives de repositionnement et l'obtention de certaines subventions, FIDE n'a pas réussi à compenser la chute de ses revenus. Faute de perspectives de nouveaux marchés ou de financements à court terme, la liquidation est devenue inévitable. Le dépôt de bilan acte officiellement l'impossibilité pour l'association de faire face à ses dettes.

Des conséquences lourdes pour les salariés

En juin 2025, FIDE avait déjà procédé à des licenciements économiques et à la fermeture de cinq sites (Paris, Saint-Denis, Argenteuil, Meaux, Aulnay-sous-Bois, Épinay-sur-Seine). Une demande d'activité partielle avait été déposée pour préserver les emplois, mais elle a été refusée.

Les effectifs sont ainsi passés de 49 salariés à 9, tous en CDI, employés jusqu'au dernier jour de la procédure.

Les salariés font face à :

- une incertitude totale sur leur avenir professionnel ;
- des difficultés psychologiques liées à la perte d'emploi ;
- des interrogations sur leurs droits sociaux et le paiement des rémunérations.

Le jugement du 3 juillet 2026 désigne Maître Villemur (SELARL BVMJ) comme mandataire judiciaire chargé de représenter les créanciers et de suivre les procédures concernant le personnel.

En tant que représentant des salariés, j'ai donné un **avis favorable au licenciement économique des 9 salariés**, dont je fais moi-même partie. La procédure doit être engagée dans les **15 jours suivant le jugement**.

Le rôle du représentant du personnel et de la CGT

Face à cette situation, notre rôle est essentiel :

- informer les salariés sur leurs droits ;
- exiger une transparence totale sur la procédure ;
- veiller au respect des obligations légales ;
- accompagner individuellement chaque salarié ;
- défendre les conditions de licenciement et les droits à indemnisation ;
- favoriser toutes les solutions de reclassement possibles.

Notre exigence : aucun salarié ne doit être abandonné

Au-delà de la disparition de l'association, ce sont 9 parcours professionnels, 9 familles et un savoir-faire collectif qui sont aujourd'hui menacés.

La CGT demande que tous les moyens soient mobilisés pour garantir les droits des salariés, conformément aux articles L.1233-65 et suivants du Code du travail.

Les salariés pourront bénéficier notamment de :

1. Contrat de sécurisation professionnelle (CSP).
2. Garantie des créances salariales via l'AGS (salaires, congés payés, indemnités, préavis...).
3. Dispense de préavis pour les salariés n'ayant pas opté pour le CSP.
4. Paiement rapide de toutes les sommes dues.
5. Accompagnement renforcé au reclassement.
6. Accès aux dispositifs de formation et de reconversion.
7. Suivi individualisé, en lien avec la médecine du travail.

Nous resterons mobilisés tout au long de la procédure pour défendre les droits des salariés et veiller à ce que cette crise ne soit pas supportée uniquement par celles et ceux qui ont fait vivre l'association au quotidien.

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



HEURES SUPPLÉMENTAIRES CCN DES ORGANISMES DE FORMATION – IDCC 1516

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail (35 h/semaine) ou de la durée prévue par un accord d'entreprise ou d'établissement. (Article 10.1 - CCNOF - IDCC 1516)

1 LA SEMAINE DE RÉFÉRENCE

Heures normales



Jusqu'à 35 h
Pas de majoration

Heures supplémentaires



Au-delà de 35 h
Majoration ou repos
compensateur équivalent

2 LE CONTINGENT CONVENTIONNEL

La CCN IDCC 1516 prévoit un contingent conventionnel de :

**145 HEURES SUPPLÉMENTAIRES
PAR AN ET PAR SALARIÉ**



Ce contingent se calcule sur l'année civile
(du 1^{er} janvier au 31 décembre)
et se suit par salarié.

3 MAJORATIONS APPLICABLES (au minimum légal)

De la 36^e à la 43^e heure
(soit 8 premières heures sup.)

+25 %

du salaire horaire brut
pour chaque heure



Au-delà de la 43^e heure
(à partir de la 9^e heure sup.)

+50 %

du salaire horaire brut
pour chaque heure



HS payées ou
repos compensateur équivalent



Paiement
majoré

OU



en repos majorée
en temps



Les heures prises en repos compensateur sont majorées en temps :
chaque heure supplémentaire donne droit à un repos d'une durée équivalente majorée selon les mêmes taux.

4 DÉPASSEMENT DU CONTINGENT ANNUEL DE 145 HEURES



Heures jusqu'à 145 h
dans l'année
Application des règles
de majoration ou de
contrepartie obligatoire
en repos majorée
en temps



Au-delà de 145 h
dans l'année
Heures supplémentaires
au-delà du contingent



Contrepartie obligatoire
en repos (COR)



Repos obligatoire
au bénéfice du salarié

CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS (au-delà du contingent de 145 h)

ENTREPRISES DE 20 SALARIÉS OU MOINS

Contrepartie = 50 % des heures accomplies
au-delà du contingent



Soit 30 minutes de repos par heure
supplémentaire



ENTREPRISES DE PLUS DE 20 SALARIÉS

Contrepartie = 100 % des heures accomplies
au-delà du contingent



Soit 1 heure de repos par heure
supplémentaire



La contrepartie obligatoire en repos majorée en temps ne se substitue pas au paiement.

5 LE REPOS COMPENSATEUR (remplacement du paiement)



Tout ou partie du paiement des heures supplémentaires
et de leurs majorations peut être remplacé par un repos
compensateur majoré en temps.



Les heures remplacées par un repos compensateur
ne s'imputent pas sur le contingent annuel de 145 heures.



Limite :
90 HEURES
par an

6 EXEMPLE DE SUIVI ANNUEL

Situation du salarié	Cumul annuel
Heures supplémentaires réalisées jusqu'à 145 h	145 h
Heures supplémentaires au-delà du contingent (COR)	10 h
Total de l'année	155 h

À RETENIR



- Durée de référence : 35 h/semaine (ou durée prévue par accord).
- Contingent conventionnel : **145 heures supplémentaires par an et par salarié.**
- Majoration : **+25 %** de la 36^e à la 43^e heure, puis **+50 %** au-delà.
- Repos compensateur (remplacement du paiement) possible dans la limite de 90 h/an.
- Au-delà de 145h droit à Contrepartie obligatoire en repos





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

CERENE Lille

PROMESSE TRAHIE, SALARIÉS SACRIFIÉS

Le SNPEFP-CGT dénonce une procédure de licenciement économique menée à charge contre trois salariés.

À la rentrée 2026, l'école CERENE de Lille, qui accueille des élèves présentant des troubles « dys », n'ouvrira pas ses portes. Sept salariés sont licenciés pour motif économique. Derrière les chiffres avancés par la direction, il y a sept vies professionnelles brutalement bouleversées. Et surtout, une méthode patronale que le SNPEFP-CGT dénonce fermement : promettre devant les élus, puis se dédire quand les salariés n'ont presque plus le temps de réagir.

Une promesse faite devant le CSE, puis reniée

Le 9 juillet 2026, lors d'un CSE extraordinaire, la direction confirme que les contrats des salariés prendront fin au 31 août 2026. Cette date est ensuite répétée lors des entretiens préalables du 15 juillet auxquels la déléguée syndicale du SNPEFP-CGT a assisté. La direction présente même ce report comme un geste « généreux », seule mesure allant au-delà du minimum légal. Mais par courriers datés du 29 juillet, reçus le 1er août, les salariés apprennent que cet engagement ne sera finalement pas tenu. La rupture est avancée, alors même que le délai de réflexion touche à sa fin.

Résultat : impossible ou presque de refaire les calculs, de reprendre conseil, ou de re-consulter France Travail dans des conditions normales.

Pour le SNPEFP-CGT, c'est clair : **la parole donnée devant une instance représentative du personnel ne peut pas être piétinée sans conséquence.**

Des conséquences lourdes pour les salariées

Ce changement de date n'est pas un détail administratif. Il a des conséquences directes et graves :

- Perte de la rémunération du mois d'août ;
- Perte d'ancienneté ;
- Droits sociaux amputés ;
- Projets de reconversion fragilisés ;
- Conséquences possibles sur l'indemnisation au titre du CSP.

Une salariée devait atteindre un an d'ancienneté au 31 août. En avançant la rupture, la direction la prive potentiellement de droits déterminants.

Une autre salariée — dont la situation avait précisément justifié le report au 31 août devant le CSE — perd elle aussi le bénéfice de cet engagement. Voilà ce que produit concrètement une promesse patronale reniée : **des droits perdus et des salariés fragilisés.**

Un reclassement de façade

L'obligation de reclassement n'est pas une formalité. Elle doit être sérieuse, écrite, précise et personnalisée. Or, dans ce dossier, la direction du CERENE n'a jamais transmis au CSE la liste complète des postes disponibles. Elle a reconnu qu'aucune liste écrite n'avait été envoyée aux salariés. Elle les a même renvoyé-es vers un intranet pour aller chercher eux-mêmes d'éventuels postes.

Ce n'est pas du reclassement. C'est un abandon.

Une enseignante n'a reçu aucune offre d'enseignement. Un salarié ayant une double compétence vie scolaire et informatique n'a reçu aucune proposition correspondant réellement à ses missions. Les lettres de licenciement, elles, ne comportent aucune mention sérieuse du reclassement.

Des chiffres économiques à géométrie variable

Le SNPEFP-CGT relève aussi de graves contradictions dans les justifications économiques. Devant le CSE, certains chiffres sont présentés comme le signe d'un redressement. Dans les lettres de licenciement, les mêmes montants deviennent la preuve d'une aggravation. Des pertes hypothétiques sont présentées comme certaines. Les chiffres d'affaires trimestriels, pourtant nécessaires à l'analyse, ont été refusés aux élus. Un même chiffre ne peut pas servir à rassurer les représentants du personnel un jour et à justifier des licenciements le lendemain.

Un CSE méprisé, une procédure verrouillée

Les élus du CSE n'ont pas été mis en mesure de rendre un avis éclairé. Plusieurs documents essentiels demandés dès le 20 mai n'ont jamais été transmis : chiffres d'affaires trimestriels, tableau complet de reclassement, éléments méthodologiques, documents économiques structurants. Face à cette rétention d'informations, les élus ont refusé de rendre un avis, considérant que la consultation n'avait pas valablement couru.

Le SNPEFP-CGT salue leur sérieux et leur détermination. Grâce à leur travail, les manœuvres de la direction ont pu être documentées précisément.

Ce que le SNPEFP-CGT exige

Lire la suite [ici](#)

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