



## SALAIRES, VIE CHÈRE :

**CE N'EST PAS LE 1<sup>ER</sup> MAI QU'IL FAUT VOLER,  
C'EST LES SALAIRES QU'IL FAUT AUGMENTER**

L'augmentation automatique du Smic de 2,41 % (1 867,02 € bruts mensuels au 1er juin) n'est pas un « coup de pouce » mais une revalorisation mécanique calculée sur l'inflation et imposée par le Code du travail. Ce n'est pas « du plus ».

Il n'y a pas eu d'augmentation du salaire minimum au-delà de l'inflation depuis treize ans. Résultat : alors que la France est la seconde économie de l'Union européenne, elle ne se classe qu'au sixième rang pour le niveau de salaire minimum. Pire, plus les salaires sont bas, plus les exonérations de cotisations sociales sont élevées – ce qui tasse tous les salaires ! Attaquer le salaire brut et les cotisations sociales, c'est diminuer les droits en cas de licenciement, d'accident du travail, de maladie, de congés parentaux ou pour nos retraites.

Avec le retour de l'inflation, vivre de son travail devient encore plus difficile : faire le plein de carburant, remplir le frigo, sans même parler de s'évader quelques jours en vacances

### BLOQUER LE PRIX DU CARBURANT

L'augmentation du prix des carburants est due à la spéculation des grands groupes pétroliers : plus de la moitié de la hausse du coût du gasoil est due exclusivement à l'augmentation de leurs marges. Face à l'insuffisance des annonces du Premier ministre, des mesures concrètes s'imposent. La CGT revendique un service public de l'énergie et le blocage du prix du carburant pour mettre fin à la spéculation des grands groupes, faire baisser les prix pour les salarié-es comme pour les entreprises et réorienter l'argent public vers les services publics !

### AUGMENTER LE SMIC, TOUS LES SALAIRES ET LES PENSIONS DE RETRAITES !

Dans nos entreprises, mieux que des primes ponctuelles, souvent non cotisées, exigeons la réouverture des négociations annuelles obligatoires (NAO) pour obtenir de véritables augmentations générales de salaires, gagner l'égalité salariale et vivre dignement de notre travail.

### CONTRE LA VIE CHÈRE :

#### INDEXER LES SALAIRES SUR LES PRIX

Exigeons une loi pour indexer les salaires sur les prix : quand les prix augmentent les salaires doivent augmenter d'autant ! C'est le principe de "l'échelle mobile des salaires", appliqué en France jusqu'en 1983 et toujours vigueur en Belgique aujourd'hui. Face à l'inflation, c'est simplement une mesure de justice pour ne pas perdre en niveau de vie.

Au lieu de répondre aux urgences, gouvernement et patronat veulent nous voler le 1<sup>er</sup> mai !

Le gouvernement et des groupes parlementaires pro-patronaux essayent de nous voler le plus férié des jours fériés : celui des salarié-es, le 1<sup>er</sup> Mai : seul jour férié inscrit dans le Code du travail comme obligatoirement chômé et rémunéré ! On connaît la ficelle, comme pour le travail du dimanche, on nous vend une prétendue liberté de choix, alors que cette loi profiterait aux grandes enseignes au détriment des petits commerces indépendants de proximité et de l'ensemble des salarié-es !

Après avoir appelé à la fraude ce 1<sup>er</sup> mai 2026, le gouvernement veut récidiver au Sénat : **RENDEZ-VOUS LE 16 JUIN DEVANT LE SÉNAT POUR PROTÉGER CE SEUL JOUR DE REPOS DANS L'ANNÉE COMMUN À TOUTES ET TOUS !**

Pour l'augmentation générale des salaires et des pensions, pour l'indexation des salaires sur l'inflation, pour le blocage du prix des carburants et contre les licenciements : On s'organise avec la CGT



Pour avoir des NAO ou les rouvrir, il faut avoir un syndicat : organisez vous avec la CGT dans votre entreprise et votre service public !

[cgt.fr/salaires](http://cgt.fr/salaires)



**AU LIEU DE RÉPONDRE AUX URGENCES, GOUVERNEMENT  
ET PATRONAT VEULENT NOUS VOLER LE 1<sup>ER</sup> MAI !**

**RENDEZ-VOUS LE 16 JUIN DEVANT LE SÉNAT**



## 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

**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



## UES IGENCIA EDUCATION

### PSE : quand la direction arrive « les mains vides »

Nombre de salariés concernés par le projet de licenciement collectif pour motif économique.

- Nombre de postes dont la suppression est envisagée :  
**199 dont 113 Cadres et 86 Techniciens**
- Nb de postes exposés à une modification :  
**46 dont 45 Cadres et 1 Thechnicien**

Le groupe d'enseignement supérieur privé Igencia mène actuellement au sein de l'UES un plan de sauvegarde de l'emploi, particulièrement rude pour les salariés.

Annoncé discrètement en décembre pendant les vacances de Noël, le Plan de Sauvegarde de l'Emploi du groupe Igencia a mis le feu aux poudres dès la rentrée de janvier. Les organisations syndicales savaient ce qui les attendait. « La direction n'a pas assumé les responsabilités de ses échecs, et in fine, ce sont les salariés qui n'y sont pour rien qui vont trinquer », résume François Xavier Aranda, élu CGT, l'un des artisans de la bataille syndicale qui s'en est suivie.

La riposte a été collective. CGT en tête, les organisations syndicales ont formé un front commun, maintenant des positions unifiées tout au long des négociations, malgré les tentatives répétées de la direction de les fragmenter. « Ils voulaient systématiquement nous séparer, faire en sorte que chacun ait une expression propre. On a maintenu nos positions. »

Première surprise à l'ouverture des négociations : la direction se présente sans aucune proposition concrète. « Elle arrive avec le minimum légal, les mains vides. Tout ce qu'on a obtenu au-delà, ça a été arraché de longues luttes. » L'accord de méthode, censé fixer le calendrier des discussions, est rejeté par toutes les organisations, sauf la CFDT. Il est jugé beaucoup trop serré. Les syndicats entrent directement dans les discussions de

fond : montants des indemnités, aides à la reconversion et au reclassement, maintien des salaires, mesures spécifiques pour les seniors.

### Le feuilleton des catégories professionnelles

Parmi les points les plus âprement disputés, la définition des catégories professionnelles, ces regroupements de postes permutable qui déterminent les critères de licenciement, a viré au bras de fer. La direction a refusé de communiquer sa méthodologie, invoquant des « faisceaux d'informations » sans jamais produire les données sous-jacentes. Les syndicats ont alors tout reconstruit de zéro, en trois mois de travail intersyndical acharné.

Sur le volet financier, la première proposition de supra légal a été jugée « ridicule » au regard du préjudice subi. Au terme des négociations, l'enveloppe a été multipliée grandement augmentée grâce au front commun et aux efforts consentis par les délégués syndicaux. Le PSE a finalement été homologué avec la signature unanime des organisations syndicales.

Mais cette dernière n'a pas mis fin aux tensions. Le cabinet d'accompagnement retenu avait été sous-dimensionné. La direction ayant ouvert unilatéralement le plan de départ volontaire bien au-delà des postes initialement concernés par le PSE, il s'est retrouvé à gérer beaucoup plus de dossiers que prévu, ce qui a conduit à des rendez-vous annulés en cascade, des délais qui s'allongent, et à une confusion totale. Des salariés en arrêt maladie ont été contactés directement par téléphone, en dehors de tout cadre légal. Dix-sept jours après l'annonce, certains n'avaient toujours pas reçu leur lettre de notification.

Les élus se retrouvent en première ligne, contraints d'absorber les questions sans réponse d'une direction aux abonnés absents. « On est face à des gens qui nous font part de leur incompréhension et de leur détresse, et on est complètement démuni », confie François-Xavier Aranda. Les risques psychosociaux sont « dans le rouge partout ». Et la direction, symptomatiquement, continue de communiquer le plus souvent à l'oral — façon commode d'éviter toute trace écrite.

#### BON À SAVOIR

**Vous n'êtes officiellement concerné-e par le PSE qu'à partir de la notification individuelle de votre licenciement, une fois le plan validé par la Dreets ou la Drieets (article L1233-57-4). Dès ce moment, vous avez :**

**- des droits individuels (reclassement, accompagnement, indemnités) ;**

**- et des droits collectifs (via le CSE et l'action syndicale).**

**Même validé, un PSE peut être contesté si les mesures d'accompagnement sont insuffisantes, si les critères d'ordre ne sont pas respectés ou encore si le motif économique est discutable.**

**L'appui juridique et syndical est essentiel pour faire valoir vos droits et défendre collectivement l'emploi.**

# 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<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



## ACCORD DU 11 JUIN 2025 RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE PARTICIPATION

Le ministre du travail et des solidarités a étendu, par arrêté du 11 mai 2026, publié le 23 mai 2026, les dispositions de l'accord du 11 juin 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (IDCC 1516). Les dispositions de l'accord sont désormais applicables à tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de ladite convention collective nationale.

L'article 1.1 est étendu sous réserve qu'il ne vise que les territoires mentionnés à l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du code du travail, qui n'incluent pas la Polynésie française et Wallis-et-Futuna.

Les alinéas 2 et 3 de l'article 2 du titre I sont étendus sous réserve que l'effectif soit apprécié au sens des articles L. 1111-1 à L. 1111-3 du code du travail s'agissant des modalités d'adhésion à l'accord de branche et au sens des articles L. 3322-1 et L. 3322-2 du même code s'agissant de l'obligation de mettre en place un dispositif de participation.

L'alinéa 4 de l'option 2 de l'article 6.1 est étendu sous réserve qu'en cas d'activité partielle, les salaires à prendre en compte dans le cadre de la répartition, sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail.

L'alinéa 2 de l'option 3 de l'article 6.1 est étendu sous réserve qu'en cas d'activité partielle, la totalité des heures chômées soit prise en compte dans le cadre de la répartition proportionnelle à la durée de présence du salarié, conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 10.1 du titre I est étendu sous réserve que lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation soit adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice conformément à l'article D. 3323-15 du code du travail.

### Signataires

#### Organisations d'employeurs :

SYCFI ; Acteurs compétence ; SYNOFDES.

#### Organisations syndicales des salariés :

FEP CFDT ; FESSAD UNSA. Avenant du 4 février

## AVENANT DU 4 FÉVRIER 2026 RELATIF À LA RÉÉCRITURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE (ART. 21 « RÉMUNÉRATIONS MINIMALES MENSUELLES »).

*À ce jour non étendu*

### OBJECTIF PRINCIPAL DE L'ACCORD

Passage progressif d'une **logique de minimum annuel vers une logique de salaire minimum mensuel conventionnel (SMC)**

#### Mise en place progressive sur 4 ans.

Les entreprises disposent d'un délai maximal de 4 ans après la signature de l'avenant pour appliquer complètement les nouvelles règles. Pendant cette période transitoire, les minima mensuels seront calculés comme :

- minimum annuel ÷ 12 ; le 13e mois pourra encore être pris en compte dans le calcul des minima.

#### Après les 4 ans :

- les nouvelles règles s'appliqueront intégralement ; le 13e mois sera exclu du calcul des SMC.

#### Le SMC devient :

- un montant mensuel brut garanti ; lié à la classification et au poste occupé ; apprécié mois par mois ; L'accord rappelle aussi l'objectif d'égalité salariale femmes-hommes pour un même emploi.

#### Éléments pris en compte dans le salaire minimum sont inclus dans le calcul :

- salaire de base ; rémunération variable ; primes d'objectifs ; avantages en nature ; autres éléments liés directement au travail effectués ; Les primes versées moins souvent qu'une fois par mois ne comptent que le mois où elles sont réellement versées.

#### Éléments exclus du calcul qui ne comptent pas pour vérifier le SMC

- prime d'ancienneté ; prime d'assiduité ; participation/intéressement ; remboursements de frais ; indemnités de déplacement ; indemnité compensatrice de congés payés ; primes collectives liées aux résultats globaux de l'entreprise ; majorations d'heures supplémentaires ; majorations travail de nuit/dimanche/jours fériés ; à terme : le 13e mois. L'idée est d'éviter qu'un employeur compense un salaire de base trop faible avec des éléments accessoires.

Sont signataires : **Organisations d'employeurs :**

SYCFI ; Les acteurs de la compétence ; SYNOFDES,

**Organisations syndicales des salariés :** FEP CFDT.

**Pourquoi la CGT n'est pas signataire :** Très éloigné de notre demande initiale en intersyndicale. Et depuis quand un salarié à un délai de 4 ans pour payer ses factures en chaque fin de mois ?



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

## ARRÊT MALADIE DE LONGUE DURÉE ET REPORT DES CONGÉS (LOI DDADUE)

**Arrêt maladie long, acquisition, report des congés payés après la loi ddadue (24/04/2024) et au regard des dispositions de la CCN 2691**



### I- LES DISPOSITIONS APPLICABLES

#### Volume de congés prévu par la CCN 2691

La CCN 2691 prévoit une durée de congés payés distincte selon les catégories.

Pour le personnel enseignant : 6 semaines de congés payés. Le décompte peut être exprimé en jours ouvrables (6 jours/semaine) ou en jours ouvrés (5 jours/semaine), à condition de rester équivalent et non défavorable.

#### Maladie et droits à congés dans la CCN 2691

L'article 3.4 de la CCN 2691 (suspension du contrat) mentionne un droit à congés payés pendant le congé de maladie, avec une limite indiquée de 3 mois par an.

Cette clause peut constituer un avantage conventionnel pour une partie de l'arrêt (les 3 premiers mois), si elle maintient un rythme d'acquisition plus favorable que le plancher légal DDADUE.

#### Plancher légal DDADUE (arrêt maladie non professionnelle)

Depuis la loi DDADUE, l'arrêt maladie d'origine non professionnelle ouvre droit à congés payés à hauteur de 2 jours ouvrables par mois d'absence, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence.

Dans l'établissement, si les congés sont décomptés en jours ouvrés, la conversion usuelle aboutit à environ 20 jours ouvrés pour une année complète d'arrêt ( $24 \times 5/6$ ).

#### Principe de faveur / articulation loi – convention – contrat

Lorsque l'employeur est lié par une convention ou un accord, ses clauses s'appliquent aux contrats de travail, sauf stipulations plus favorables.

En pratique : appliquer la règle la plus favorable au salarié lorsque la CCN apporte un avantage (ex. 3 mois au rythme « normal »), puis appliquer le plancher DDADUE au-delà.

#### Obligation information post-arrêt

À la reprise du travail, l'employeur doit informer le salarié (un mois) du nombre de jours de congés disponibles et de la date limite pour les prendre, par un moyen conférant date certaine.

Dans le mois qui suit la reprise du travail, l'employeur doit informer le salarié :

du nombre de jours de congés payés dont il dispose, et de la date limite jusqu'à laquelle ces congés peuvent être pris, par tout moyen conférant date certaine (ex. courrier remis contre signature, LRAR, email traçable, mention explicite sur bulletin de paie si remise sécurisée).

### II- RENSEIGNER UN SALARIÉ CONCERNÉ

- Pour renseigner un salarié sur l'acquisition et le report de jours de congés après un arrêt long, il faut :
- Examiner le contrat de travail et avenants (temps partiel annualisé, catégorie CCN).
- Disposer des bulletins de paie (unité congés : ouvrés/ouvrables ; compteur).
- Prendre connaissance du courrier/notification des congés (solde par période, échéances) et preuve de réception.
- Demander un tableau de calcul aux RH, mois par mois : mois travaillés / mois arrêt ; savoir si les jours de congés sont calculés en jours ouvrables ou ouvrés.
- Connaître les règles internes à l'entreprise (accords d'entreprise) sur le décompte des congés et la planification.

#### Recommandations du SNPEFP-CGT

- Exiger la transparence : unité (ouvrés/ouvrables), formule de conversion, et calculs détaillés par période.
- Revendiquer l'application de la CCN 2691 sur la partie plus favorable (ex. 3 mois), puis le plancher DDADUE au-delà.
- Sécuriser les délais de report et la conservation des droits : vérifier les dates limites et la cohérence des reports indiqués.
- En cas de refus ou d'écart non justifié : saisir les représentants du personnel, l'Inspection du travail et/ou préparer un recours (CPH) sur base CCN + DDADUE.

[Modèle de courrier pour vérifier ses droits à congés et ou report](#)

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](http://malakoffhumanis.com)



**On aime vous voir sourire**