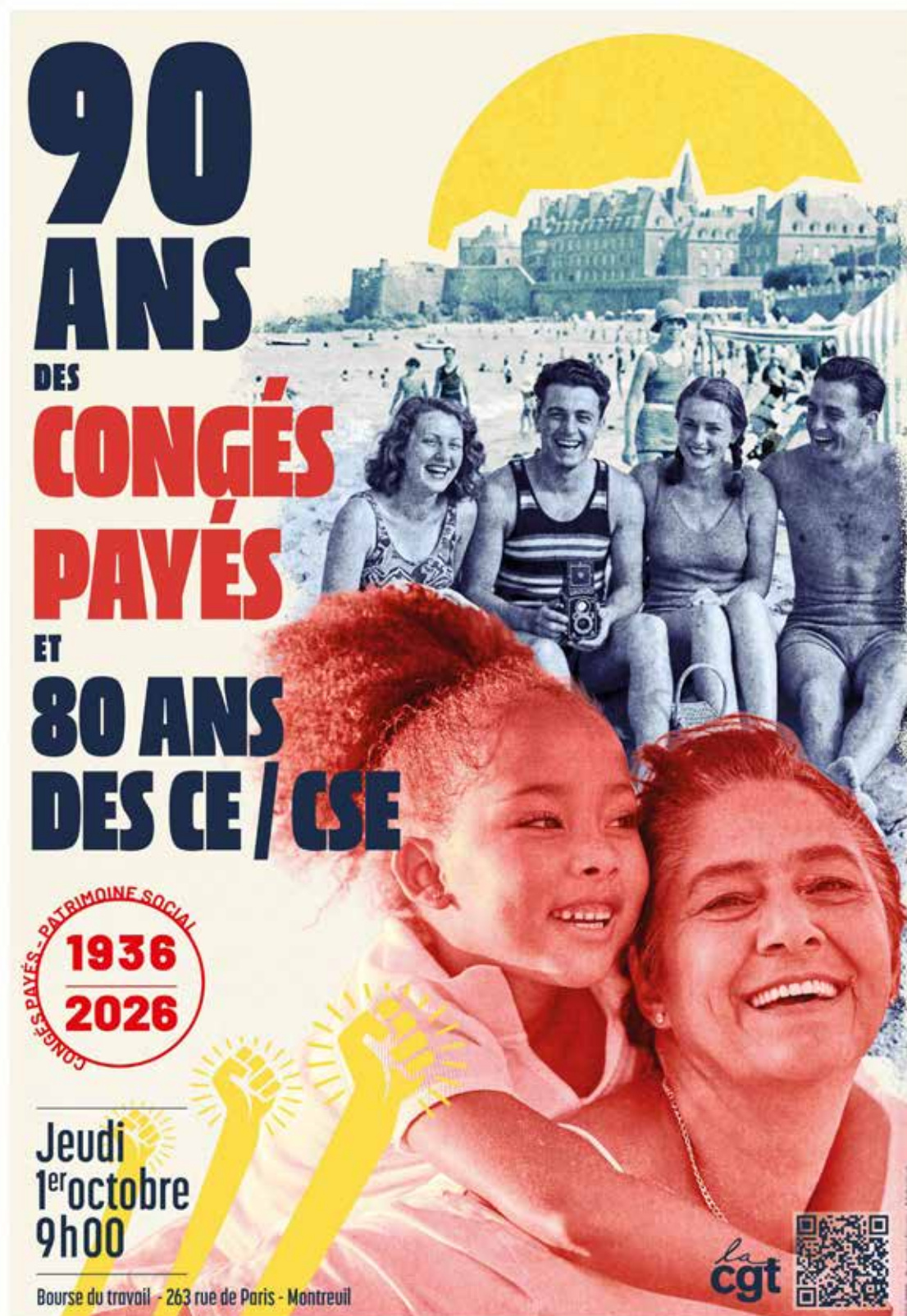




90 ANS DES CONGÉS PAYÉS ET 80 ANS DES CE / CSE

CONGÉS PAYÉS - PATRIMOINE SOCIAL
1936
2026

**Jeudi
1^{er} octobre
9h00**

Bourse du travail - 263 rue de Paris - Montreuil

la
cgt





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

RÉGION ÎLE DE FRANCE



1936-2026 : 90 ans de congés payés, et maintenant ?

En 2026, nous célébrons les 90 ans des congés payés et les 80 ans de la création des comités d'entreprise. Deux conquêtes majeures du mouvement social qui ont profondément changé la vie des travailleuses et des travailleurs

Le 1^{er} octobre, la CGT propose une journée de débats pour revenir sur cette histoire, mais surtout pour interroger les droits d'aujourd'hui et imaginer ceux de demain.

Siège de la Cgt (patio Georges Séguy)
263 rue de Paris - 93100 Montreuil

→ **Je m'inscris**

RÉGION GRAND-EST Congrès du SNPEFP-CGT

Nous vous avons adressé dernièrement le **TU spécial préparation du Congrès**. Il vous appartient par contre **d'amender la partie document d'orientation soit à partir de la page 41**.

Le congrès les examinera et arbitrera entre les différents amendements.

De plus, notre syndicat toilette ses statuts et vous propose une version renouvelée qui tient compte de l'évolution de nos structures et des statuts de notre confédération. Ce document est également amendable.

Pour envoyer vos propositions : partout où cela est possible, organiser des réunions de sections pour y réfléchir collectivement, mais des amendements individuels peuvent être proposés également. Il est nécessaire d'indiquer par qui est porté l'amendement et la région de rattachement.

Nous avons défini 3 régions :

Région 1

Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est, Hauts-de-France
Île-de-France, Normandie

Région 2

Bretagne, Centre-Val de Loire, Pays de la Loire

Région 3

Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Paca, Auvergne

Amender, c'est quoi : proposer des modifications ou des ajouts à nos revendications/statuts

Comment faire :

Rappeler la page où vous voulez proposer votre amendement, le paragraphe et éventuellement le sous paragraphe. Indiquer s'il s'agit d'un amendement de réécriture ou de modification. Recopier, la phrase ou le paragraphe que vous voulez changer puis la nouvelle version.

S'il s'agit d'un ajout indiquer précisément où il s'insère. Pour des questions d'organisation, aucun amendement ne pourra être reçu par courriel après le jeudi 24 septembre. Ils sont à envoyer à l'adresse : **congres2026@efp-cgt.org**

Un congrès ne sert pas seulement à approuver un texte déjà écrit. C'est normalement un moment où les adhérents peuvent délibérer et déterminer les orientations futures du syndicat. L'amendement constitue un outil de démocratie interne :

**Document d'orientation → Amendements →
Discussions → Votes → Texte adopté.**

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



DROIT SYNDICAL DANS LA CCNOF...RIEN D'EXTRAORDINAIRE !

3.1 | LIBERTÉ D'OPINION ET EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

- Liberté d'adhérer ou non à un syndicat. L'employeur ne peut pas tenir compte de l'activité syndicale dans ses décisions. Les informations syndicales peuvent être diffusées au moyen des outils numériques, selon accord d'entreprise ou, à défaut, sur un site syndical accessible depuis l'intranet lorsqu'il existe.
- Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, les sections syndicales peuvent accéder à une salle non exclusivement réservée, selon sa disponibilité et les modalités convenues avec l'employeur.
- **Pour les négociations et commissions paritaires de branche, les salariés bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées, sous réserve d'informer l'employeur dans les 48 heures de la convocation. Chaque organisation dispose de 20 journées de 7 heures ou de 40 demi-journées de 3 h 30 par année civile, sans report.**

3.2 | CALCUL DE L'EFFECTIF

- Pour les seuils relatifs au droit syndical et à la représentation du personnel, **le salarié à temps partiel travaillant au moins à mi-temps compte pour une unité**. Les autres salariés à temps partiel sont décomptés selon le droit commun.

3.3 | ATTRIBUTIONS DES INSTANCES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

- Rappel des prérogatives légales du CSE et de l'obligation de mettre en place une BDESE à partir de 50 salariés
- Information-consultation annuelle sur le recours aux CDD, accompagnée d'un bilan chiffré portant également sur les salariés à temps partiel et intermittents ainsi que sur les perspectives d'évolution.

3.4 | HEURES DE DÉLÉGATION

- Le volume des heures de délégation est celui prévu par la réglementation. Pour les formateurs non-cadres, les absences assimilées à du temps de travail effectif s'imputent à hauteur de 72 % sur le volume d'activités de formation (AF) et 28% (PR).

3.5 | RÉUNION ORGANISÉE PAR UNE SECTION SYNDICALE

- Droit à une heure mensuelle de réunion d'information dans l'enceinte de l'établissement, dans les conditions de droit commun.
- **Chaque salarié peut également participer, une heure par an, pendant son temps de travail et avec maintien de sa rémunération, à une réunion de la section syndicale de son choix.**

3.6 | RÉUNIONS ET DÉPLACEMENTS

- Les réunions du CSE ou les réunions avec les délégués syndicaux organisées à l'initiative de l'employeur constituent du temps de travail effectif.
- La CCNOF prévoit également le remboursement des frais et le traitement du temps de trajet excédant le trajet habituel.

3.7 | FORMATION DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL DU CSE

Renvoi aux règles légales relatives au congé de formation économique, sociale, environnementale ou syndicale. Reprise des durées légales de formation en santé, sécurité et conditions de travail.

3.8 | MISE À DISPOSITION AUPRÈS D'UNE ORGANISATION SYNDICALE OU D'UNE ASSOCIATION D'EMPLOYEURS

Avec l'accord exprès du salarié, une mise à disposition est possible. L'employeur conserve ses obligations, tandis que l'organisme d'accueil prend en charge la rémunération et les contributions sociales. À la fin de la mise à disposition, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente. La durée maximale est d'un an, renouvelable par accord. Un refus est possible lorsque l'absence entraînerait simultanément l'absence de deux salariés dans les organismes de moins de 100 salariés, ou de trois salariés dans les entreprises dépassant ce seuil.



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.





BAISSE DU VOLUME HORAIRE D'UN ENSEIGNANT RELEVANT DE LA CCN DE L'EPI

Une baisse du volume contractuel ne peut pas être imposée.

Lorsque le nombre d'heures figure dans le contrat de travail, un avenant, une annexe ou une charge de travail ayant une valeur contractuelle, il constitue le volume horaire de base de l'enseignant.

Sa diminution affecte :

- la durée du travail ;
- le nombre d'heures de cours ;
- les activités induites (proportionnelles aux heures de cours ;
- la rémunération.

Ces changements sont une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord clair et non équivoque de l'enseignant.

L'employeur peut réorganiser les jours ou horaires de cours dans les limites contractuelles et conventionnelles.

Mais la modulation du temps de travail ne lui permet pas de réduire définitivement le volume annuel garanti.

L'apport déterminant de l'avis CPPNIC n° 32

La CPPNIC, dans son avis d'interprétation n°32 du 13 février 2013 sur l'article 3.5.1 de la CCN EPI, rappelle que cet article a été créé pour encadrer les réductions tardives d'heures décidées à l'initiative de l'employeur. Elle précise que la remise en cause du volume horaire du contrat de base doit donner lieu :

1. à une notification écrite, adressée par courrier recommandé au moins 30 jours avant la prise de service ;
2. à l'acceptation de la réduction par l'enseignant ;
3. au maintien de la rémunération antérieure pendant trois mois à compter de la reprise de service, lorsque la réduction est acceptée.

Une distinction essentielle

La protection s'applique si les heures supprimées appartiennent au contrat de base.

Une modification temporaire par un complément d'heures peut être appliquée. Encore faut-il que le caractère temporaire du complément ait été expressément prévu et valablement accepté.

À défaut, la répétition des mêmes heures, leur intégration dans la charge de travail et leur prise en compte dans le salaire peuvent permettre de soutenir qu'elles ont acquis une valeur contractuelle.

Conséquences du refus de l'enseignant

L'enseignant peut refuser de signer l'avenant diminuant son volume horaire. Ce refus ne constitue ni une faute ni un acte d'insubordination.

L'employeur doit alors :

- maintenir le contrat aux conditions antérieures ;
- rechercher des heures compatibles avec la qualification de l'enseignant ;
- ou engager une procédure fondée sur un motif légal distinct.

Vérification des heures disponibles

Il convient de vérifier si l'établissement a recruté de nouveaux enseignants, confié des cours à des vacataires ou attribué des heures de la même spécialité à d'autres salariés. Les avis CPPNIC relatifs au temps partiel reconnaissent une priorité d'accès aux heures nouvelles ou libérées pour les enseignants déjà en poste remplissant les conditions nécessaires.

Conclusion

Si le volume horaire figurant dans la charge de travail constitue le socle contractuel permanent de l'enseignant, sa diminution ne peut pas être décidée unilatéralement.

L'employeur doit obtenir son accord, respecter le délai conventionnel de notification et, en cas d'acceptation, maintenir son ancienne rémunération pendant trois mois conformément à l'avis CPPNIC n° 32.

Si la baisse a déjà été appliquée sans accord, l'enseignant doit demander le rétablissement de son volume contractuel ainsi qu'un rappel de salaire correspondant à la différence de rémunération.

Consultez le [site du SNEFPF](http://www.snefpf.fr) pour plus de détails pouvant vous aider dans vos démarches si vous êtes concerné.

Le Collectif EPI

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