



ARRÊTÉ du 31 mai 2010

édito

Depuis la session 2012 «*les candidats ayant subi avec succès les épreuves des concours de l'enseignement public [et privé sous contrat CAPES, CAFEP, Agrégation, Professeurs des écoles... doivent, pour être titularisés, justifier] du certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur de deuxième degré (CLES2)...*»

On a beau retourner le problème dans tous les sens, on ne voit pas, pour un enseignant de mathématiques, physique, histoire, etc. l'utilité pédagogique ou didactique de posséder un CLES2 en allemand, anglais, russe ou autres, afin de faire valider son concours ! Si, encore, le CLES2 était en français, on comprendrait ! Car de plus en plus de jeunes arrivent à l'Université sans savoir lire et écrire convenablement ! Mais non ! Alors ?

Etait-ce, insidieusement, pour donner du travail aux enseignants du supérieur ? Ou pour allonger encore la durée des études des jeunes car bac+5 ne suffirait déjà plus ? Ou pour imposer, dans deux ou trois ans, que le CLES2 soit exclusivement en anglais, langue incontournable du précédent gouvernement ?

Comme ce dernier ne nous a jamais répondu, nous posons la question au nouveau ministre qui a concrètement amorcé un dialogue social entre autres avec nous, le 15 juin dernier. Peut-être aurons-nous une explication... ou une réforme !

Evelyne CIMA

Actions

- Dialogue avec le Ministère
- Défense des salariés

Positions

- Mutation des maîtres du privé sous contrat

Informations

- Concours 1er degré
- Transformation CDD/CDI
- Hors contrat (avis, avenants)
- UDESCA-NAO
- PSAEE (Saisine)
- FESIC (Accords)
- CE (Assurance, subvention)
- Démission
- Harcèlement sexuel
- Congé paternité
- CSE
- Coup de pouce...

Syndicat National de l'Enseignement Privé

63, rue du Rocher 75008 Paris - Tél. 01 55 30 13 19 - Fax 01 55 30 13 20

Courriel : synep@cfecgc.fr Site Internet : www.synep.org

Directeur de la publication : Evelyne CIMA - Maquette : Raymond CIMA

Imprimé par nos soins à 1000 exemplaires. Dépôt légal à parution

Les mutations des maîtres du privé sous contrat : des mutations compliquées mais pas forcément insolubles

Les enseignants du privé savent, par expérience, que les mutations ne sont pas toujours un long fleuve tranquille. Une concurrence régulée... Exemple dans le second degré.

Le premier obstacle auquel ils sont naturellement confrontés est celui de la concurrence avec d'autres maîtres convoitant les mêmes postes. Cette concurrence, redoutable et inévitable, présente néanmoins l'avantage de ne pas être sauvage car régulée par les Accords de l'emploi dans le souci apparent de créer de l'équité entre les maîtres. En effet, des codes de priorité élaborés distinguent et hiérarchisent les enseignants sur des critères nuancés. Ces codes sont attribués aux maîtres en mutation par les Commissions académiques de l'emploi (C.A.E.) des différentes académies, sous l'œil vigilant des syndicats. Ils constituent un cadre réglementaire qui rationalise et, par la même, humanise le mouvement de l'emploi en créant cette précieuse équité mais aussi en prévenant la constitution de réseaux d'intérêt. Ne l'oublions pas, les maîtres du privé sont payés par l'État sur les deniers publics et ils ont depuis 2005 (loi Censi) le statut d'agents publics.

...mais des Commissions académiques de l'emploi (C.A.E.) impuissantes

Mais encore faudrait-il que ces codes de priorité, indispensables régulateurs de la concurrence, soient au final respectés. Or, sur le chemin de la laborieuse mutation des maîtres se trouve un second obstacle, beaucoup plus redoutable que le premier car fortement irrationnel. Il s'agit du sacro-saint pouvoir de recrutement des chefs d'établissement. Les Accords de l'emploi peuvent donner l'illusion d'encadrer ce pouvoir des chefs d'établissement notamment à travers l'article 4-1-11 qui impose aux directeurs de rendre compte de leur motivation au président de la C.A.E. dans le cas où ils rejetteraient une candidature prioritaire sur un poste vacant dans leur établissement. Mais que peut faire le président de la C.A.E. en cas de persistance des chefs d'établissement ? Rien, si ce n'est saisir leur tutelle, ce qui ne débouche sur rien car cette dernière ferme presque systématiquement les yeux. La C.A.E., qui n'est pas une instance décisionnaire, est donc totalement impuissante face à l'obstination de chefs d'établissement à refuser la candidature d'un maître pourtant clairement prioritaire selon les Accords de l'emploi.

Cette situation est-elle un stade de non retour pour un maître souhaitant muter ? Le plus souvent oui. La statistique en témoigne. Dans certaines académies, comme



celle de Montpellier, que je connais bien pour la pratiquer depuis quelques années, le nombre de refus non motivés par les chefs d'établissement au cours d'un mouvement peut atteindre, voire dépasser, les 50 cas.



...et des Recteurs parfois peu enclins à faire appliquer la loi

Il existe cependant une lueur d'espoir venant du côté de la CCMA, commission décisionnaire présidée par le Recteur. En tant que représentant de l'État dans l'académie, ce dernier a pour mission première de veiller au respect de la loi : la loi Censi affirme clairement que le Recteur doit contrôler la légalité de la motivation écrite du chef d'établissement refusant une candidature prioritaire (Circulaire n° 2005-203 du 28.11.2005, section 6).

En réalité, les latitudes des chefs d'établissement sont étroites, voire inexistantes, car on ne voit pas ce que pourrait enseigner un professeur de français que ne pourrait pas enseigner un autre professeur de français. Dans le cas où le poste présenterait une spécificité, comme par exemple « classe européenne », il doit pour cela recevoir un agrément et être déclaré comme tel avant de passer au mouvement de l'emploi.

Dans certaines académies, des directeurs peu scrupuleux sont prêts à inventer des postes profilés au cours du mouvement, alors qu'ils n'ont pas été déclarés comme tels au mouvement. Cette stratégie, parmi d'autres visant à écarter des maîtres prioritaires, révèle une chose : les chefs d'établissement ont perdu la réalité de leur pouvoir de recrutement avec la loi Censi. Quoi de plus normal ? Cette loi fait de nous des agents publics, il est donc parfaitement cohérent que le recrutement des maîtres ne repose plus sur le pouvoir arbitraire des directeurs. Il en va de l'usage des deniers publics. Il arrive cependant que le recteur donne raison au chef d'établissement, en dépit de la loi Censi.

Dans certaines académies, c'est même encore la règle ! C'est un bon test de la motivation du maître qui, s'il veut alors aboutir, doit se montrer déterminé et aller jusqu'au bout de son action : saisir le tribunal d'instance contre le chef d'établissement pour faire respecter les accords de l'emploi et ne pas omettre de saisir le tribunal administratif (T.A.) afin de créer une jurisprudence sur la question majeure du contrôle juridictionnel à exercer sur le recteur.

J'ai personnellement saisi le T.A. à cette fin, mais il est souhaitable que de nombreuses saisines aient lieu au niveau national. Il en va de l'évolution tant attendue des mutations des maîtres du privé vers une simplification et un plus strict respect du principe d'équité.

Si vous êtes, ou avez été victime de mutations «mal passées», n'hésitez pas à nous contacter pour étayer notre dossier à présenter au Ministère.

Jean-Pierre CAPELLE

La défense collective des salariés est une mission majeure d'un syndicat et le SYNEP CFE-CGC reste très attentif à y parvenir par la concertation et la négociation. Il adopte la même attitude quand il s'agit de défenses individuelles. Il arrive cependant que le bon sens et la négociation ne permettent pas de résoudre un conflit individuel. Le recours au Conseil de Prud'hommes, au Tribunal Administratif ou au Tribunal d'Instance reste le seul moyen pour faire respecter ses droits, et peut encore amener l'employeur à concilier.

C'est ce qui est arrivé récemment à une adhérente qui, n'arrivant pas à faire aboutir une réclamation légitime, a dû saisir le Conseil des Prud'hommes. Durant la phase obligatoire de conciliation elle a obtenu une transaction, annulant ainsi son passage en bureau de jugement pour le règlement de sa revendication.

Quelques règles à retenir pour les Prud'hommes

Aux Prud'hommes, le salarié peut se défendre seul, ou se faire représenter ou assister par son conjoint, mais aussi par un défenseur syndical ou un avocat.

1° Le défenseur syndical est désigné par son organisation syndicale. Un conseiller du salarié ou le délégué syndical de l'entreprise peut aussi assurer la mission de défenseur syndical.

Contrairement à un avocat, le défenseur syndical n'est pas rétribué pour son action mais en cas de victoire un don au syndicat est une bonne manière.

Avantages : Dans tous les cas le délégué syndical connaît les spécificités de l'entreprise et peut vous aider à repérer des revendications que vous ne soupçonniez pas. Pour une affaire difficile dont les demandes s'appuient sur une jurisprudence complexe et dont l'enjeu est très important il faut évaluer l'opportunité de recourir aussi à un avocat

2° En matière de salaire, la prescription est de cinq ans ce qui signifie qu'il ne faut pas attendre trop longtemps avant de déposer un recours devant le Conseil de Prud'hommes car vous ne pourrez plus réclamer des sommes dues depuis plus de cinq ans même si vous avez envoyé des lettres recommandées pour réclamer vos droits. C'est le recours devant le conseil qui interrompt la prescription.

3° Vous pouvez modifier et accroître vos demandes pendant le déroulement de la procédure y compris après la première audience dite de conciliation. En revanche vous ne pouvez pas faire plusieurs recours, même pour des motifs : vous devez donc regrouper l'ensemble de vos réclamations.

4° Il faut « bétonner » son dossier preuves pièces justificatives calculs précis. Il faut étayer son argument sur le droit (code du travail, convention collective, etc.)

En creusant le dossier de notre collègues nous avons dé-



couvert de nouvelles anomalies en cours de procédures ce qui a augmenté le montant ses prétentions. L'employeur avait tardé à concilier. Il a eu tort. Ignorant certains de ses droits notre collègue aurait accepté une transaction moins importante.



Conclusion la négociation est un moyen très efficace pour résoudre les conflits mais une saisine des Prud'hommes est un excellent moyen d'y inviter les plus rétifs.

Bruno DEUTSCH

Concours de professeurs des écoles

Ouverture de premiers concours internes pour l'accès à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles des maîtres contractuels et agréés des établissements d'enseignement privés sous contrat (Arrêté du 23 mai 2012 autorisant au titre de l'année 2013).

L'épreuve d'admissibilité de ces concours aura lieu en même temps et sur le même sujet que l'épreuve d'admissibilité des concours correspondants de l'enseignement public.

L'épreuve d'admissibilité de ces concours aura lieu le mercredi 17 avril 2013.

Les inscriptions seront enregistrées par Internet à l'adresse
<http://www.education.gouv.fr/siac1>

jusqu'au mardi 10 juillet 2012, à 17 heures, heure de Paris.

Réflexion d'une adhérente sur la réforme des cours d'information communication et de gestion en 1ère STG (qui devient 1ère STMG)

Les cours d'une part de Gestion, et d'autre part d'Information Communication deviennent un seul cours appelé Sciences de Gestion. Du management s'y ajoute toutefois.

Le référentiel se nomme à présent programme.

Les cours ont une approche transversale, et devraient être traités sous forme de problématiques à résoudre (il faudrait voir si cela est pris en compte dans les ouvrages proposés par les éditeurs).

L'enseignement se veut ainsi plus proche de la réalité de l'entreprise.

Lors des formations, il nous a été conseillé de ne pas approfondir les notions abordées, cette réforme se voulant d'alléger les programmes des matières technologiques, pour n'aborder vraiment celles-ci qu'en post-bac. Pourquoi ?

D'ailleurs cette politique sera-t-elle toujours de mise ?

M.P.

Dialogue social avec le ministère de l'Éducation

En intersyndicale, le 30 mai 2012, nous avons écrit au nouveau ministre de l'Éducation.

«Monsieur le Ministre. Pour des raisons liées à l'Histoire, pour des raisons culturelles et politiques, les personnels de l'enseignement privé sous contrat que nos orga-

nisations syndicales représentent ne bénéficient pas d'une reconnaissance identique à celle accordée à leurs collègues de l'enseignement public.

Nous ne pouvons l'accepter. Ces personnels, agents de droit public pour la majorité d'entre eux, ont le même employeur que leurs collègues de l'enseignement public et exercent les mêmes missions et le même métier dans des conditions comparables.

Certains de vos prédécesseurs se sont retranchés derrière la question scolaire qui, selon eux, aurait été extrêmement sensible. Traiter nos organisations à égalité avec celles agissant dans l'enseignement public aurait constitué un casus belli. Cet argument n'est pas recevable, il est même fallacieux. Car il est de notoriété publique que l'État a toujours entretenu des relations suivies avec les réseaux, confessionnels ou non, de l'enseignement privé, à commencer par le plus important d'entre eux, l'Enseignement catholique.

Ce dernier a formulé différentes prises de position et propositions engageant les personnels sans les consulter, sans se préoccuper vraiment de leurs réflexions. L'évolution des mentalités comme l'évolution législative de ces dernières années supposeraient de traiter à égalité les personnels, de ne plus accepter que se poursuive une mise sous tutelle.

Si les relations que l'État entretient avec ces réseaux sont pour nous normales, que les personnels exerçant dans les établissements de ces réseaux, via nos organisations, ne puissent disposer de la même attention et de la même écoute est, par contre, tout à fait anormal.

Nous souhaitons que la nouvelle mandature, placée sous le signe du changement, soit l'occasion de corriger la situation présente et cette anomalie. Notre pleine association à la préparation de la loi d'orientation serait un signe indispensable, fort et très apprécié. (...) »

Communiqué intersyndical

La voix des enseignants du privé enfin entendue

Suite à leur courrier du 30 mai, le ministère a reçu nos organisations syndicales ce vendredi 15 juin dans un climat détendu et constructif. Elles ont apprécié cette première rencontre historique. Cet échange traduit l'ouverture du dialogue social voulu par le Président de la République. Le message qu'elles étaient venues délivrer a été entendu : être reconnues en tant qu'interlocuteurs de l'État, employeur des agents de droit public des établissements d'enseignement privé sous contrat.

Nous veillerons à ce que le dialogue amorcé se poursuive, notamment dans des instances analogues à celles de l'enseignement public.



15 juin, au Ministère

**Transformation du CDD en CDI
pour les agents contractuels employés par l'État.
Loi du 12 mars 2012, d'application immédiate**



Ces dispositions sont applicables aux maîtres délégués en fonction dans les établissements privés sous contrat d'association ayant une durée de services publics effectifs, accomplis auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public, au moins égale à six années au cours des huit années précédant la publication de la loi du 12 mars 2012.

1-Pour votre calcul des 6 années, il faut savoir que :

- Les services accomplis en tant que maître délégué dans les établissements sous contrat d'association, y compris en tant que documentaliste, quel que soit le niveau d'enseignement, sont pris en compte ;
- Les services effectués par les maîtres sont, pour le calcul des 6 années, considérés comme ayant été exercés à temps plein, quelle que soit la quotité de service ;
- Les périodes de versement des indemnités vacances sont assimilées, pour le calcul des 6 ans, à des périodes d'activité ;
- Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas 4 mois (date à date).

Ne sont pas pris en compte :

Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles ; les services d'assistant d'éducation, de maître d'internat et de surveillant d'externat ; les services accomplis dans les établissements d'enseignement privés sous contrat simple, l'employeur étant l'établissement privé et non l'État.

Pour les maîtres délégués âgés d'au moins 55 ans au 12 mars 2012, la durée de services effectifs requise pour pouvoir bénéficier d'un CDI est ramenée à 3 années au cours des 4 années précédentes.

***Si vous êtes dans le cas n°1**, votre CDD sera transformé sans délai en CDI.*

***Si vous êtes dans le cas n°2**, vous pourrez vous voir proposer un contrat provisoire à la rentrée 2012 et ce jusqu'au 15 octobre 2012, sous réserve de la disponibilité de postes vacants. Dans tous les cas l'obtention du contrat définitif restant soumise aux conditions prévues par les circulaires de 2008 2009.*

2-Et si vous avez vos « 6 ans » après le 12 mars 2012... pour bénéficier d'un CDI vous devez justifier d'une durée de services publics effectifs (les mêmes que précédemment) de 6 ans relevant de la même catégorie hiérarchique et auprès du même département ministériel et les services accomplis dans les établissements d'enseignement privés sous contrat simple, bien que non comptabilisés dans le calcul, ne sont pas considérés comme interruptifs du décompte des 6 ans des services publics effectifs requis pour bénéficier d'un CDI.



Convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (IDCC 2691)

Avis d'interprétation concernant le temps de travail des enseignants

SYNEP

1-Concernant le nombre de réunions pédagogiques

L'article 4.4.1 fixe à trois, par année scolaire, les réunions pédagogiques faisant partie des activités induites normalement attendues des enseignants, sans que soit précisée leur durée.

Toute réunion supplémentaire programmée par l'employeur doit faire l'objet d'une rémunération spécifique [...] Ces heures de réunions pédagogiques ou de concertation entre enseignants programmées par l'employeur ne seront pas rémunérées si elles remplacent des heures de cours supprimées à cet effet.

2-Concernant la surveillance des enfants durant les récréations

La surveillance des enfants incluse dans les activités induites conventionnelles est celle des récréations de la matinée et de l'après-midi, soit une récréation par demi-journée. Le temps de ces récréations, conformément aux usages de la profession, se situe généralement autour de 15 à 20 minutes, attendu que des durées supérieures devront nécessairement rester compatibles avec l'exercice de toutes les autres tâches induites exigées par l'activité d'enseignement dispensée.

Toute récréation supplémentaire ne sera pas rémunérée si elle remplace un temps de cours supprimé à cet effet.

Dans l'esprit des négociateurs, les temps de récréations, du fait qu'ils relèvent des tâches induites, ne doivent pas conduire à une réduction du temps de travail de l'enseignant tel qu'il est défini à l'article 4.4.4 a).

Pour les autres récréations, leur rémunération est prévue [...] à l'article 4.4.4 b) 2ème alinéa. Ces heures peuvent être proposées aux enseignants, elles sont donc de ce fait facultatives.

Avenant n°17 du 10 mai 2012 sur la formation professionnelle

L'OPCA PL est désigné en qualité d'OPCA de la branche, seul habilité à ce titre à collecter les contributions des entreprises et des établissements de la branche au titre de la formation professionnelle continue tout au long de la vie.

L'OPCA PL n'étant pas habilité à percevoir la contribution due au titre du congé individuel de formation (CIF), celle-ci sera versée au FONGECIF.

Avenant n°18 du 20 juin 2012 sur la prévoyance

L'article 8.2.3 d) double effet, est désormais rédigé comme suit :

« Le décès postérieur ou simultané du conjoint non participant de l'assuré, survenant avant la liquidation de sa pension de vieillesse, entraîne le versement au

profit des enfants encore à charge à la date de son décès, du capital mentionné au b-1-2 du présent article.»

Ces 2 avenants feront l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé du travail.



Convention collective nationale Enseignement à distance privé (IDCC 2101)

En annexe à la classification un avenant relatif à la définition des fonctions est en cours de négociation.

Convention collective nationale UDESCA Établissements d'Enseignement Supérieur Catholiques (IDCC 2270)

Lors de la Négociation Annuelle Obligatoire 2012 nationale les organisations syndicales ont demandé à revoir l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération de 10 points(*) avec un minimum d'évolution garanti de 10 points. « ***Eu égard aux informations transmises en termes de budget et du manque de visibilité sur les évolutions de ressources*** », le collège employeurs n'a pas accepté. Un PV de désaccord a été signé le 11 mai 2012.

Notons qu'à l'Université Catholique de l'Ouest (à Angers) la NAO a abouti à une augmentation de 10 points pour l'ensemble du personnel.

(*) Point de la fonction publique.

Commission paritaire régionale Île de France de conciliation Convention collective des PSAEE (IDCC 2408)

Une saisine a dernièrement donné lieu à une conciliation.

-L'OGEC a accordé un degré supplémentaire en autonomie

-L'ancienneté acquise en qualité de salarié sous contrat aidé a été prise en compte

Contactez le SYNEP CFE-CGC avant d'entreprendre toute action en justice ! Si nous n'arrivons pas à une médiation directe, nous déposerons votre dossier en Commission de conciliation.

Questions :

Un CE doit-il avoir une assurance responsabilité civile ? Celle-ci est-elle réglée par le budget de fonctionnement ? Son montant est-il remboursé par l'employeur ?

Réponses :

-Le comité d'entreprise est doté de la personnalité juridique. À ce titre, il peut intenter une action en justice, passer des contrats, acquérir et posséder des biens meubles et immeubles ou accepter des dons et des legs. Il doit donc s'assurer pour les conséquences de ses actions. Le contrat d'assurance responsabilité civile garantit le CE pour les dommages causés au tiers du fait de ses activités.

-Le règlement de l'assurance civile est pris sur le budget de fonctionnement du CE et remboursé par l'employeur d'après l'Article R2323-34 du code du travail : *« Les ressources du comité d'entreprise en matière d'activités sociales et culturelles sont constituées par :[...]. Le remboursement obligatoire par l'employeur des primes d'assurances dues par le comité d'entreprise pour couvrir sa responsabilité civile ;[...] »*

Remarques :

-D'après un arrêt de la cour de cassation (cass soc 20 février 2002, n°99621.194) l'employeur n'a aucun droit de regard sur l'assureur retenu ni sur la nature de l'assurance; il n'a que l'obligation de payer.



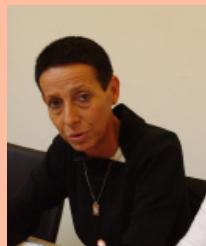
-Pour les modalités de mise en place, un point à l'ordre du jour doit présenter à tous les membres le contrat d'assurance à prendre ou pris, recueillir l'avis si nécessaire et évoquer en réunion avec le président du CE les modalités pratiques de remboursements (envoi d'une copie de la facture acquittée -destinataire au sein de l'entreprise- Remboursement par chèque ou virement...)

Pierre-Yves LEROY

Cotisation 2012

N'oubliez pas de nous adresser votre chèque de réadhésion.

Catherine GRISEL
Trésorière



Subvention rétroactive de fonctionnement pour le CE

La Cour de Cassation, dans un arrêt du 27 mars 2012, se prononce pour la première fois sur la réclamation rétroactive de subvention de fonctionnement pour le comité d'entreprise.

1er cas) si le CE est nouvellement créé, il n'y aura pas de réclamation rétroactive de la subvention de fonctionnement.

2nd cas) si le CE a été créé mais n'a pas été renouvelé faute de candidats, dès lors le comité nouvellement élu pourra obtenir les subventions de fonctionnement correspondant à la période de carence.

Utilisation du budget de fonctionnement du CE

Les membres du CE avaient divisé le budget en deux, pour financer d'une part les coûts de formation syndicale des membres du CE. Et d'autre part pour prendre en charge les frais d'abonnement à la presse syndicale des élus et représentants syndicaux dans les institutions représentatives du personnel et ceux des délégués syndicaux et mandatés.

La Cour de Cassation, dans un arrêt du 27 mars 2012, revient sur les dépenses à imputer sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.



La prise en charge de formation ou d'abonnement pourrait être possible si elle se rattache aux attributions économiques du CE.

Mais dans le cas cité, la prise en charge bénéficiait à des causes syndicales et des personnes extérieures au CE, donc ces frais ne pouvaient pas être imputés sur le budget de fonctionnement du CE.

Alain GOUHIER

Valeur des points de retraite ARRCO et AGIRC revalorisée

Revalorisation de 2,3% au 1er avril 2012 des valeurs des points de retraite, ce qui équivaut à une hausse en moyenne annuelle de 1,82% à l'AGIRC et de 2,25% à l'ARRCO. Par conséquent, la valeur du point ARRCO passe ainsi à 1,2414€ et celle de l'Agirc à 0,4330€. Les salaires de référence ont, quand à eux, été réévalués de 2,25% pour 2012, atteignant ainsi 15,0528€ à l'ARRCO et 5,2509 € à l'AGIRC.



Démission incidence des congés payés et de la fermeture de l'établissement pour congé annuel

Préavis de démission et congés payés :

Selon une jurisprudence constante, les périodes de préavis et de congés payés ne se confondent pas. Dès lors, l'employeur ne peut contraindre un salarié à prendre ses congés payés pendant la période de préavis. Si toutefois les dates de congés ont été fixées avant la rupture du contrat de travail, le salarié est en droit de prendre ses congés aux dates prévues, et l'employeur est tenu de prolonger le préavis, qui est suspendu pendant les congés, d'une durée équivalente à ceux-ci, ou de verser un complément de salaire d'indemnité de préavis.

Préavis de démission et fermeture de l'entreprise pour congés annuels :

La Cour d'appel de Versailles, reprenant un arrêt de la cour de cassation, a considéré que la fermeture de l'entreprise pour congés annuels ne suspend pas le préavis du salarié démissionnaire. En effet elle constitue un arrêt d'activité indépendant de la volonté du salarié. Toutefois, les périodes de préavis et de congés payés ne se confondant pas, le salarié peut prétendre à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait accompli son travail. Il en résulte pour le salarié qu'il peut prétendre à la fois à une indemnité compensatrice pour la période de préavis qu'il aurait dû exécuter, et à une indemnité de congés payés correspondant à la période de fermeture de l'entreprise.

Evelyne CIMA

Sections syndicales

Correspondantes SYNEP CFE-CGC

Pascale DIEULLE est la Représentante de la Section Syndicale SYNEP CFE-CGC au sein de l'Ecole des Roches, à Verneuil-sur-Avre (27)

Bénédicte POUTRAIN est la correspondante du SYNEP CFE-CGC au sein du Lycée et du collège La Providence Nicolas Barré, à Mesnil Esnard (76)

Emilie SIGNARGOUT est la correspondante du SYNEP CFE-CGC au sein du Lycée THOMAS HELYE (établissements LA BUCAILLE et SAINTE CHANTAL), à Cherbourg (50)

Convention collective FESIC
Enseignement, Écoles Supérieures Ingénieurs et Cadres
(IDCC 2636)



1/L'accord complétant ou modifiant les dispositions du titre III de la convention collective, non favorable aux cadres, n'a pas été signé par le SYNEP CFE-CGC.

2/Un accord sur la Formation Professionnelle et la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) a été signé fin mai par l'ensemble des organisations syndicales.

Les actions prioritaires pour la formation professionnelle sont :

•Pour les enseignants et enseignants chercheurs :

- La maîtrise d'au moins une langue étrangère et la formation à l'inter-culturalité
- L'évolution des méthodes d'enseignement
- La conduite des projets

•Pour les administratifs et techniciens :

- La maîtrise d'au moins une langue étrangère si le poste le nécessite
- La maîtrise de technologies de l'information
- La communication interpersonnelle en particulier pour ceux en contact avec le public.

•Pour les salariés en situation de management :

- La conduite d'équipe.

Conseil Supérieur de l'Éducation (CSE)

*Nadia DALY, Secrétaire Générale du SYNEP CFE-CGC,
est nommée suppléante au CSE
pour la CFE-CGC.*



Le Conseil supérieur de l'éducation (CSE) est une instance consultative. Elle est placée sous la présidence du ministre de l'Éducation nationale et rassemble tous les acteurs de la communauté éducative.

Par décision du 4 mai 2012, le Conseil Constitutionnel a déclaré contraire à la Constitution l'article 222-33 du code pénal qui prévoyait que « *le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de plus de 15000€ d'amende* ».

Le Conseil Constitutionnel était saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité transmise par la Cour de cassation qui invoquait la violation du principe de légalité des délits et des peines en ce qui concerne l'incrimination de harcèlement sexuel ne définissant pas précisément les éléments constitutifs de ce délit.

La circulaire CRIM-AP n°10-780-D2 du 10 mai 2012 diffusée par le ministère de la justice apporte des explications sur les conséquences de la décision du Conseil Constitutionnel du 4 mai 2012. **Elle vient ainsi confirmer que les articles du code du travail n'ont pas été abrogés.** En conséquence, cette circulaire engage les requérants à privilégier d'autre qualifications pour les poursuites telles que celles relatives aux violences volontaires ; le cas échéant avec préméditation, voire le harcèlement moral si ces faits ont eu lieu dans le cadre de relations professionnelles. La qualification de tentative d'agression sexuelle pourra également, le cas échéant, être retenue.

Ainsi, les articles du Code du travail sont toujours en vigueur, mais avec leur rédaction aussi vague que celle du Code pénal.

En outre, le texte précise que dans le cas où une question prioritaire de constitutionnalité venait à être déposée à l'encontre des articles du Code du travail celle-ci pourrait entraîner un sursis à statuer au fond pour les juridictions, en attendant la décision. La circulaire rappelle que depuis le 5 mai 2012 il n'est plus possible d'engager des poursuites ou de demander le renvoi sur la base de l'article 222-33 du code pénal.

En ce qui concerne les procédures en cours au stade des poursuites et avant saisine de la juridiction répressive, le Parquet déterminera si les faits peuvent être poursuivis sous d'autres qualifications.

Lorsque la juridiction correctionnelle est déjà saisie, le Parquet sera dans l'obligation de requérir la nullité en l'absence de base légale. Toutefois, une requalification sera envisageable. En outre, il convient de rappeler que les décisions rendues à la date du 5 mai ne sont pas remises en cause du fait de leur caractère définitif. Les condamnations devront être exécutées.

Il convient de souligner que la décision du Conseil constitutionnel n'a aucune incidence sur l'aspect non pénal de la question (principe de la prohibition du harcèlement, interdiction de licencier celui qui refuse du harcèlement ou qui témoigne, faute disciplinaire, obligation de surveillance de l'employeur... prévus par les articles L.1153-1 à L.1153-6 et L.1154-1 du code du travail).

Evelynne CIMA

Condamnation de l'employeur pour refus d'un congé de paternité



Un salarié avait notifié par lettre du 3 août 2007 à son employeur son souhait de prendre un congé de paternité du 6 au 16 septembre. L'employeur a refusé en raison de la charge de travail et lui a proposé un report du congé pour la période du 8 ou 18 novembre. Le salarié, étant passé outre ce refus, a été licencié pour faute grave en raison de son absence non autorisée.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 31 mai 2012, rappelle « *qu'aux termes de l'article L. 1225-35, alinéa 3, du code du travail, le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin* ». De cela la Cour de cassation en déduit que « *l'employeur, informé conformément à ce texte des dates choisies par le salarié, ne peut ni s'opposer à son départ, ni en exiger le report* », et en conclut que *malgré l'opposition de son employeur, « le salarié n'avait commis aucune faute de sorte que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ».*

Donc l'employeur, régulièrement informé par le salarié de la date de prise du congé de paternité, ne peut ni s'opposer à son départ ni en exiger le report.

Coup de pouce pour une reconversion

Suite à un licenciement économique, un de nos adhérents vient de créer son entreprise : Ouest mutation services.

Vous souhaitez rejoindre la Bretagne ou l'Ouest de la France pour poursuivre votre carrière professionnelle, soit par mutation, soit par opportunité de carrière via le recrutement externe ? Son entreprise peut vous aider à chercher pour vous le logement en fonction de vos priorités et ainsi vous épargner de nombreux déplacements, du temps et de l'argent. Elle recherche aussi les écoles pour vos enfants, les clubs ou associations pour vous et votre famille afin de faciliter votre implantation dans la région d'accueil, ainsi que tous les services que vous souhaitez.

Votre employeur peut le financer dans le cadre d'une mutation, d'un recrutement, soit sur ses fonds propres, soit par l'intermédiaire du fond du 1% logement via le MOBILI-PASS, si la société qui vous emploie à plus de 20 salariés.

Contactez-nous pour avoir plus d'informations ou, directement, à contact@ouestmutationservices.com



Adhésion - Réadhésion - Abonnement - 2012

M, Mme, Mlle : Prénom :

Adresse personnelle :

.....

Tél. : Tél. portable :

Courriel : Date de naissance :

Établissement scolaire (sous contrat / hors contrat) :

.....

Emploi(s) :

en Ecole - Collège - LEG - LET - LEP - Agricole - Supérieur - autre :

-*ADHÈRE au SYNEP (avec abonnement à Synep-Express gratuit) pour 2012

(66% de votre cotisation est déductible du montant de votre impôt)

-*M'abonne seulement à Synep-Express (10 € pour 1an) fiscalement non déductible

-*Règle en 1, 2, 3 ou 4 chèques

* (rayer les mentions inutiles)

Ces informations sont réservées au SYNEP et, conformément à l'article 27 de la Loi 78-17 du 6/1/78, les intéressés disposent, pour les informations les concernant, d'un droit d'accès et de rectification qui s'exerce au siège.

SYNEP CFE-CGC

63 rue du Rocher

75008 PARIS

Tél. 01 55 30 13 19

Fax. 01 55 30 13 20

synep@cfecgc.fr

A...

le...

Signature

Montant
de la cotisation

Barème des cotisations 2012

En dessous de 762 €		De 1371 à 1446 €	115,00 €
		De 1447 à 1552 €	121,00 €
		De 1553 à 1598 €	127,00 €
		De 1599 à 1674 €	133,00 €
		De 1675 à 1750 €	140,00 €
De 762 à 838 €	60,00 €	De 1751 à 1826 €	146,00 €
		De 1827 à 1902 €	152,00 €
De 839 à 914 €	67,00 €	De 1903 à 1978 €	159,00 €
		De 1979 à 2054 €	167,00 €
De 915 à 990 €	73,00 €	De 2055 à 2130 €	175,00 €
		De 2131 à 2206 €	182,00 €
De 991 à 1066 €	79,00 €	De 2207 à 2282 €	190,00 €
De 1067 à 1142 €	85,00 €	Au delà de 2.282 € net par mois, aux 190 €	
De 1143 à 1218 €	91,00 €	ajouter 8 € par tranche de 76 €	
De 1219 à 1294 €	97,00 €	Retraité ou 2ème adhérent d'un couple	
De 1295 à 1370 €	103,00 €	membre du SYNEP CFE-CGC : 60,00 €	
	109,00 €		