



Areu, areu ?

édito

Première lettre de saint Paul Apôtre aux Corinthiens : *Lorsque j'étais enfant, je parlais en enfant, je pensais en enfant, je raisonnais en enfant ; une fois devenu homme (...)* grâce au Ministère de l'Éducation et aux médias, je continuerai à parler en enfant, et peut-être à penser en enfant, etc.

Les résultats de notre enquête récente sont formels : nos Maîtres interrogés, tentant de faire apprendre le français à leurs élèves, se lamentent ! De plus en plus de présentateurs de télé, de politiciens,... entre autres lorsqu'ils viennent nous expliquer quelque chose, nous parlent comme le font les gamins, dans les cours d'écoles ; avec des «une TPE, c'est quoi ça», «alors le trader, il va où, lui», et j'en passe ! Et ne voilà-t-il pas que, profitant de sa réforme sur les rythmes scolaires, le Ministère de l'Éducation, se met de la partie ! En faisant entrer dans l'école des non-enseignants, aux compétences linguistiques non contrôlées par les inspecteurs, que peut-il se passer ? Tout simplement que les élèves confondent les animateurs au langage peu châtié (car il y en aura) avec leurs Maîtres.

Bof ! Les petits français ne feront que régresser un peu plus lors des tests internationaux, n'est-ce pas ? Espérons juste que, dans quelques années, ils seront capables de « raisonner en adultes » et de dire autre chose que « areu, areu ».

Evelyne CIMA

Réactions

-PSAEE : réactions des salariés aux pertes d'avantages

Positions

-Décret «double peine»
-PSAEE
-Sale air des salaires

Informations

-Retraite. Décret Hold-Up
-Interprétation CNE
-Enseigner à l'étranger
-Allègements de services

Informations juridiques

-Salariés protégés
-Droit de grève
-Discrimination
-Chômage partiel et congés payés
-Revalorisation des avantages en nature

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



Le décret « HOLD-UP » est paru !

Extrait du décret (consultable sur notre site www.synep.org, ainsi que l'arrêté)

« Art. 7. – La fraction des sommes perçues au titre des pensions de vieillesse du régime général de la sécurité sociale, ... est égale :

...Pour les maîtres admis à la retraite ou au bénéfice des avantages temporaires de retraite servis par l'État après la date

d'entrée en vigueur du décret no 2013-145 du 18 février 2013, au résultat de l'addition des deux fractions suivantes :

a) 8 % pondéré d'un coefficient correspondant au rapport entre la durée des services effectués après le 31 août 2005 et la durée totale des services ;

b) 2 % pondéré d'un coefficient correspondant au rapport entre la durée des services effectués avant le 1er septembre 2005 et la durée totale des services. »

Attention il y a une dérogation pour les maîtres qui remplissent avant la date d'entrée en vigueur du décret les conditions d'ouverture des droits au régime additionnel de retraite prévues au II de l'article 3 de la loi du 5 janvier 2005 sus-visée : le pourcentage reste inchangé à 8%.

La date d'application du décret étant le 21 février il fallait être admis à la retraite le 1er février 2013 ou avant pour échapper à la réduction. En effet ceux qui sont nés entre le 2 et le 21 février ne peuvent être admis à la retraite que le premier jour du mois qui suit, donc le 1er mars 2013, donc après l'application du décret.

La formule du nouveau pourcentage, en lieu et place de l'ancien (8%, puis 9% à partir de 2015 et 10% à partir de 2020) est donc :

$$\frac{8 \times (\text{nb années après le 31/8/2005}) + 2 \times (\text{nb années avant 1/9/2005})}{100 \times (\text{nombre total d'années de service})}$$

Exemple

M. D. enseigne depuis 1972 et prendra sa retraite au 31 août 2014 avec une pension du Régime Général de la Sécurité Sociale estimée à 1400€.

Nombre total d'années de service : 42

Nombre d'années de service après le 31 août 2005 : 9

Nombre d'années de service avant 1er septembre 2005 : 33

Avant le décret :

Pourcentage de 8%.

Pension additionnelle (1400€ x 8%) = 112€

Après le décret pour cet exemple.

Calcul du pourcentage $\frac{(8 \times 9) + (2 \times 33)}{100 \times 42}$ soit 3,29%

Pension additionnelle (1400€ x 3,29%) = **46€** soit une diminution de 58,88% !!

Ce nouveau pourcentage s'appliquera aussi sur les pensions ARRCO et AGIRC.

La pension additionnelle de retraite totale de M. D. aura donc une décote de 58,88% !

Idem pour tous les maîtres ayant le même état de service que M. D. alors que le but de ce régime additionnel de retraite était de compenser une partie de l'écart des retraites entre les enseignants du privé sous contrat et du public, écart qui aujourd'hui s'accroît.

Monsieur le Ministre, le SYNEP CFE-CGC ne restera pas les bras croisés devant une telle discrimination !

Alain BELLEUVRE



Régime additionnel de retraite des enseignants sous contrat Communiqué intersyndical Double peine

Le décret 2013-145 daté du 18 février relatif au régime additionnel de retraite des personnels enseignants et de documentation vient d'être publié au Journal officiel. Il modifie un dispositif mis en place en 2005 pour, rappelons-le, rapprocher à terme et à carrière comparable les pensions des enseignants du privé et du public. Ce dispositif est aujourd'hui très sérieusement atteint et il se révèle pire encore que prévu puisqu'une hausse des cotisations y a été subrepticement introduite en plus de la baisse des pensions.

Malgré de nombreuses démarches et actions entreprises visant à démontrer que les mesures envisagées étaient injustes et inéquitables, le Gouvernement a décidé de passer en force, méprisant ainsi la voix des personnels de l'enseignement privé sous contrat. Il vient de commettre une faute politique grave qui laissera d'inévitables traces dans la mémoire collective.

Nos organisations ne considèrent pas pour autant leur travail comme étant achevé. Elles se retrouveront prochainement afin de décider des actions à poursuivre.



PSAEE - Accord de substitution

Le collège Employeur a fait un recours en référé auprès du tribunal de grande instance relatif à la validité de l'opposition à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution faite par la majorité des syndicats de salariés (SYNEP CFE-CGC, CGT, FO et CFDT) en décembre 2012. La décision sera rendue le 13 mars 2013. Ensuite nous vous proposerons des actions à mener.

Mais, sans attendre, le Collège Employeur a donné des directives : surtout ne signer aucun accord d'établissement, tout en rappelant les règles du Code du travail applicables, principalement concernant les jours de carence pour arrêt maladie. La plupart des chefs d'établissement n'en ont pas tenu compte et, n'acceptant pas cette régression sociale, continuent à appliquer l'ancienne convention collective, au moins encore quelques mois en attente de nouvelles négociations. Malheureusement tous n'ont pas eu cette même sagesse, et ont ainsi trouvé, d'après eux, un bon moyen de « monter » les salariés contre les méchants syndicats qui n'ont pas accepté l'accord de substitution.

Dés la rentrée de janvier, avec la contagion de la grippe et des gastro-entérites, le retrait sur salaire des 3 jours de carence, soit 10%, a fait monter la tension au sein de ces établissements.

Nous vous rappelons que les établissements sont indépendants, et ont le droit de faire mieux que le Code du travail, et peuvent l'officialiser par un accord d'établissement.

Des salariés nous écrivent et nous font part de pétitions qu'ils font circuler à l'attention du Collège Employeur et des syndicats concernant le blocage des négociations. La tension monte effectivement, la colère gronde.

Le SYNEP CFE-CGC est connu pour sa volonté de négocier et travailler en vue d'obtenir des accords quitte à faire des concessions.

Mais, face à une position dure et rétrograde, le SYNEP CFE-CGC a vu le piège d'une régression inacceptable qu'a tenté d'imposer le collège Employeur.

Au stade ultime des négociations, il n'y a eu pour le SYNEP CFE-CGC que deux possibilités : entériner la régression ou s'y opposer.

La position de l'employeur est classique et joue sur le chantage inacceptable « si vous n'acceptez pas moins, vous perdrez tout ».

À la vue des pertes d'avantages et de la position de nos adhérents, nous avons pris la responsabilité de ne pas « en



tériner » cette régression pour forcer l'Employeur à revenir à la table des négociations ; la pression des salariés ne pouvant qu'accélérer le mouvement.

Nous partageons leurs craintes et leurs revendications : il faut retourner à la table des négociations.

La lecture des pétitions «spontanées» montre bien que, si des personnes renvoient dos à dos employeur et syndicats, leur revendication est en fait celle qui a été constamment défendue par le SYNEP CFE-CGC.



Dans l'accord de substitution aucun article n'améliorait les conditions de travail des salariés. Quelques-uns les préservait mais beaucoup les détérioraient : augmentation du temps de travail sans possibilité de refus de la part du salarié, diminution des semaines à zéro heure conventionnelles, ajout d'un jour de délai de carence en cas de deuxième arrêt de travail, suppression des acquis conventionnels, diminution de l'indemnité de départ en retraite basée sur le dernier établissement et non plus sur tous les établissements du réseau...

C'est pourquoi le SYNEP CFE-CGC, après le refus du collège Employeur de prolonger le délai de survie de l'ancienne convention, a fait opposition, seul moyen de ne pas entériner cette régression et ultime possibilité d'un retour aux négociations.

Nous devons, ensemble, écrire la suite.

Bruno DEUTSCH

Elections professionnelles Représentativité du SYNEP CFE-CGC

CDRS (Maisons Laffitte-78)

Pour la première fois le SYNEP CFE-CGC a présenté une liste pour les élections des DP et a obtenu 100% au 1er tour. Ont été élus M. Jean-Michel DENARDI (titulaire) et Mme Sylvie DIAS (suppléante). M. DENARDI a été nommé délégué syndical pour la durée de son mandat.

Création de sections syndicales

Ensemble scolaire St Michel de PICPUS (Paris) : M. Thierry OSMONT a été nommé représentant de la Section Syndicale SYNEP CFE-CGC

CLP YABNE (Paris) : M. Daniel SULIMAN -ZADA a été nommé représentant de la Section Syndicale SYNEP CFE-CGC.



Enseigner à l'étranger pour un agent de l'État

La position statutaire de détachement n'est pas applicable aux maîtres contractuels ou agréés des établissements d'enseignement privés sous contrat.

En revanche, depuis le 1er septembre 2009, vous pouvez bénéficier d'une disponibilité pour convenances personnelles pour exercer des fonctions d'enseignement à l'étranger, conformément aux dispositions de l'article R.914-105 du Code de l'éducation. Ce qui implique que votre poste sera mis au mouvement et pourra être pourvu. Votre poste ne sera donc pas protégé.

Modalités administratives

Votre candidature sera examinée par la commission de l'emploi de votre département (1er degré) ou de votre académie (2nd degré) d'origine.

Lors de votre réintégration, vous êtes reclassé(e) dans l'échelle de rémunération, le grade et l'échelon que vous déteniez avant votre mise en disponibilité.

La Commission Départementale de l'Emploi ou la Commission Académique de l'Emploi procédera à votre classement

CAE (second degré) : classement B1 si une priorité est reconnue ou B2 si pas de priorité (intra académie) ou B3 ou B4 (inter académies) sur le même principe.

CDE (Premier degré) : le classement sera B3 ou B4 (intra département) ou B5 (extra département).

-Si vous exercez des fonctions d'enseignement à l'étranger, vous serez recruté(e) sur un contrat local avec salaire local.

-De retour en France, vous devrez participer au mouvement pour retrouver un service vacant d'enseignement privé sous contrat.

Lors de votre réintégration, vous serez reclassé(e) dans l'échelle de rémunération, le grade et l'échelon que vous déteniez avant votre mise en disponibilité.

Enseigner à l'étranger est un choix qui doit être mûrement réfléchi : votre temps passé à l'étranger ne sera pas comptabilisé pour votre retraite, faute de cotisation aux organismes français de retraite (sauf cotisation personnelle).

**Pierre-Yves
LEROY**



**Privé sous contrat
Interprétation de l'Accord National
sur l'Emploi du 2nd degré
concernant les réductions d'heures
touchant une discipline
ne correspondant pas à une discipline de recrutement**



SYNEP

Lorsqu'il y a nécessité de procéder à une réduction d'heures dans une discipline ne correspondant pas à une discipline de recrutement (STI2I, discipline transversale type ECJS, AP,...), la procédure permettant de déterminer le maître devant subir cette perte d'heures est la suivante :

1-L'ensemble des maîtres assurant un enseignement dans la discipline touchée par la compression horaire est pris en considération. La désignation parmi ces maîtres de celui ayant l'ancienneté de services la plus faible (ancienneté calculée selon les règles prévues à l'article 5.5.2) permet de déterminer la discipline qui sera touchée par la perte d'heures, à savoir celle du maître ci-avant désigné.

2-Une fois cette discipline de recrutement déterminée, le maître devant supporter la perte d'heures est désigné parmi les maîtres enseignant ladite discipline dans les conditions prévues par l'article 5.2.7.

3-N'hésitez pas à nous consulter lors de perte d'heures, de demande de mutation, volontaire ou non.

Rappel : l'Accord National sur l'Emploi du 2nd degré est consultable sur notre site www.synep.org

Pierre-Yves LEROY

Formation professionnelle

Pensez à aborder vos besoins de formation avec votre établissement, en lien avec le métier que vous exercez et vos projets d'évolution ou de changement.

***OPCALIA ou OPCA PL ou AGEFOS PME
Organismes Paritaires Collecteurs Agréés;***

***Pour toute information, contactez vos élus ou délégués syndicaux
SYNEP CFE-CGC.***



Salarié protégé et modifications des conditions de travail

Un salarié protégé, suite à des modifications des conditions de travail contraires aux préconisations du médecin du travail, cesse son activité et utilise son droit de retrait. L'employeur a demandé à l'Inspection du travail l'autorisation de le licencier. Cette demande ayant été refusée, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur.

La cour d'appel, confirmé par un arrêt de la Cour de cassation (ch.soc. N°11-13346) a jugé que **la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse** et a condamné l'employeur à lui payer diverses sommes au titre de la rupture.

Droit de grève, heures de délégation : bulletin de salaire

Rappel de l'article R3243-4 du code du travail :

« Il est interdit de faire mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève ou de l'activité de représentation des salariés.

La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur établit et fournit au salarié. »

Discrimination ou non dans l'attribution d'une prime ?

Un salarié estime qu'il est victime de discrimination dans l'attribution d'une prime discrétionnaire car deux de ses collègues remplissant selon lui les mêmes fonctions ont perçu la prime. Il saisit les instances juridiques et demande entre autres le versement d'un complément correspondant à la prime, sur le fondement du principe « à travail égal, salaire égal ».

La Cour d'appel a débouté le salarié de ses demandes. Le contrat de travail précisait clairement que la prime mentionnée était éventuelle et ne constituait pas une obligation pour l'employeur de la verser, ce que la convention collective permettait.

La Cour de cassation dans un arrêt du 10 octobre 2012 confirme la décision de la Cour d'appel et rejette le pourvoi du salarié. Elle confirme qu'il appartient à l'employeur de fixer unilatéralement l'attribution d'une prime et que celui-ci ne peut pas traiter différemment des salariés ayant les mêmes fonctions.

En l'espèce, la Cour a considéré que le salarié ne se trouvait pas dans une situation comparable à celle des autres salariés. Il ne pouvait pas exiger le versement de cette prime et n'était donc pas victime de discrimination.

Chômage partiel et congés payés

Rappel : Article L. 3123-11 du Code du travail : « *Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.* »

En outre, l'accord national interprofessionnel du 13 janvier 2012 relatif au chômage partiel prévoit la **prise en compte de la totalité des périodes de chômage partiel pour le calcul du droit au congé annuel.**



Les URSSAF ont revalorisé de 1,8% les avantages en nature au 1/1/2013

Par exemple pour la nourriture, l'avantage est évalué à 4,55€ par repas et à 9,10€ par jour quel que soit le montant de la rémunération du salarié.

Allègement de service pour raisons de santé pour les personnels enseignants, agents de l'État, du second degré privé Année scolaire 2013-2014

L'allègement de service constitue une modalité d'adaptation du poste de travail, ouverte aux personnels enseignants. Ce **dispositif exceptionnel** tend à permettre de concilier l'état de santé du demandeur (qui continue à percevoir l'intégralité de son traitement) avec les exigences de la continuité du service, par un aménagement du rythme et des conditions de travail.

L'allègement de service ne peut être envisagé que dans la limite maximale du tiers des obligations réglementaires de service de l'agent. Il porte obligatoirement sur un nombre entier d'heures hebdomadaires.

Il peut être accordé à un agent exerçant à temps partiel mais ne saurait se cumuler avec le temps partiel thérapeutique.

Il est attribué pour une **durée maximale d'une année scolaire**, sans garantie de reconduction automatique. Son renouvellement peut donner lieu à une quotité dégressive, afin que l'agent revienne progressivement vers un service complet.

Urgent : Contactez au plus vite votre rectorat afin de connaître la date limite de demande

Evelyne CIMA

Regards... sur le sale air de nos salaires...

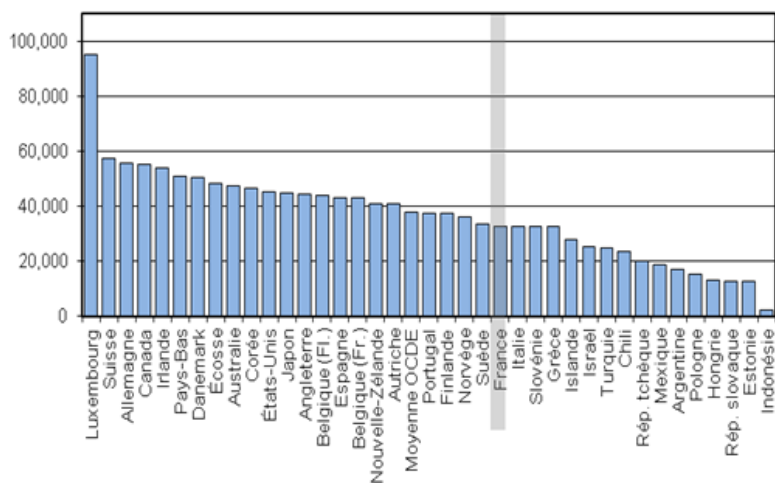
Le SYNEP CFE-CGC n'a pas coutume de se focaliser sans cesse sur les rémunérations des enseignants, estimant que ne sont pas là toutes leurs préoccupations, et que leurs centres d'intérêts majeurs concernent les élèves, en premier lieu, et les conditions de travail, avec diverses interactions entre les acteurs du système éducatif.

Cependant, une récente étude de l'OCDE, aussi complète qu'intéressante, à laquelle nous recommandons à chacun de se reporter pour une approche intellectuelle beaucoup plus large, a mis en lumière des informations hélas étonnantes... (voir la « source » ci –après)

Il nous a semblé opportun d'en extraire deux petits tableaux comparatifs.

Graphique 1. Salaire des enseignants du primaire (2010)

Salaire statutaire annuel des enseignants dans les établissements publics, après 15 ans d'exercice/formation minimale, en équivalents USD convertis sur la base des PPA



Source: OCDE, indicateur D3 de Regards sur l'éducation 2012.

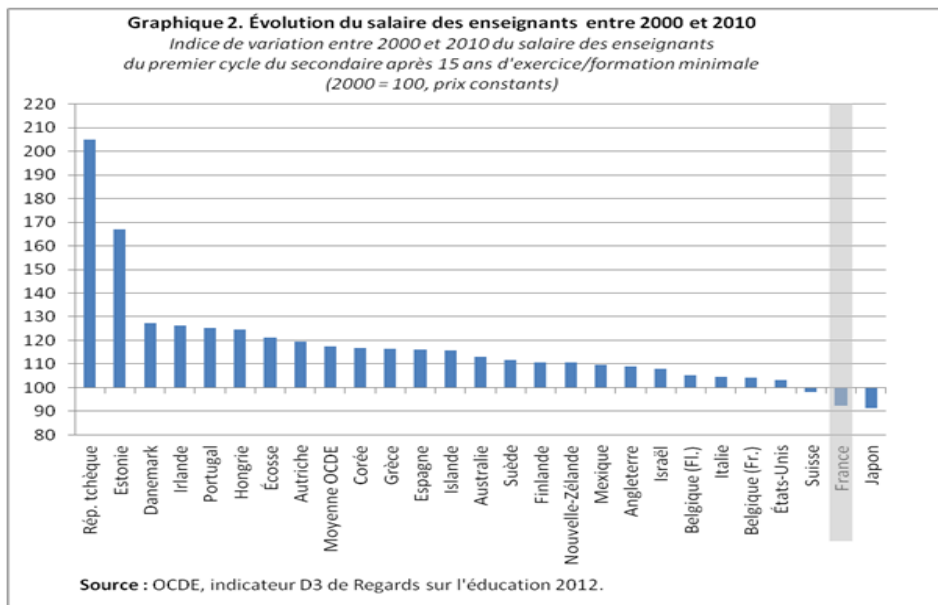
Le premier traite de la moyenne des salaires rencontrés dans divers (27) pays, qui sont ceux des enseignants de l'école du secteur public... donc encore un peu au-dessus de ceux du secteur privé.

Le second, édifiant, établit la variation des salaires des enseignants de collège sur 10 ans... et la France compte parmi les deux seuls pays référencés à présenter une RÉGRESSION.

Certes, le salaire n'est pas tout dans le métier, mais à l'heure où l'on déplore une carence des vocations, et où l'on parle de refondation de l'enseignement, il y a peut-être des questions importantes à se poser... et à poser aux gouvernants.

Et le SYNEP CFE-CGC ne se contente pas de poser des questions ni de soutenir les personnels, il se veut aussi une force de proposition, et propose des réponses possibles à ces questionnements relatifs aux rémunérations, et à l'encouragement à embrasser une carrière d'enseignant.

Par exemple, envisager une réduction progressive de la charge horaire devant élèves dès 55 ans, sans diminution du salaire, ce qui, contrairement à l'apparence, ne serait pas plus coûteux que le prix des multiples remplacements que la fatigue et les pressions diverses engendrent, tout en créant de l'emploi pour les plus jeunes. Ou



encore comptabiliser les années d'études spécifiques à la formation de l'enseignant dans sa carrière, améliorant ainsi les conditions de l'avancement et de son départ en retraite. Ou bien, accorder des bourses spécifiques à la formation des futurs enseignants... sous réserve de réussite à chaque étape du cursus, avant d'utiliser les élèves comme cobayes. Et sans doute d'autres idées à venir des personnels, sachant qu'une chose est certaine : une revalorisation des émoluments est nécessaire, d'une façon ou d'une autre.

Christian RILHAC



*Évolution des salaires
 De quoi vous plaignez-vous,
 en France ?
 Regardez plutôt, en... en...
 au Japon !*



Adhésion - Réadhésion - Abonnement - 2013
 (pas d'augmentation du montant des cotisations en 2013)

M, Mme, Mlle : Prénom :

Adresse personnelle :

Tél. : Tél. portable :

Courriel : Date de naissance :

Établissement scolaire (sous contrat / hors contrat) :

Emploi(s) :

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

-*ADHÈRE au SYNEP (avec abonnement à Synep-Express gratuit) pour 2013

(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... Signature	le...	Montant de la cotisation
-----------------------	-------	-----------------------------

Barème des cotisations 2013

**Pas d'augmentation du montant
des cotisations en 2013**

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