



édito

Merci Monsieur Peillon !

Avec sa refondation de l'École, dont le travail le mercredi matin et l'introduction d'activités péri-scolaires réalisées par des non-enseignants, mais pas aux frais de l'État, Monsieur Peillon risque de mettre dans l'embarras certains établissements du Privé sous contrat. En effet :

-Si les établissements n'appliquent pas la réforme, que feront les parents de leurs enfants lorsque les municipalités auront supprimé les «centres aérés» et les activités extra-scolaires du mercredi matin ? Les établissements devront alors embaucher du personnel (que nous espérons qualifié) pour se substituer aux municipalités.

-Si les établissements appliquent la réforme il n'y aura plus de problèmes pour le mercredi matin mais ils devront embaucher du personnel pour les activités péri-scolaires.

Dans tous les cas ils devront embaucher du personnel alors qu'à force de tractations, ils avaient réussi à vendre leurs enseignants à l'État en contrepartie de quoi ils s'étaient engagés à aligner leurs enseignements sur ceux du Public ; en d'autres termes à ne pas lui faire concurrence en créant le «Public-payant» ! Quel choix cornélien donc !

.../...

Actions

- Enquête «refondation»
- CCP
- Loi de sécurisation du travail
- Non à l'accord sur le temps partiel
- Formation professionnelle

Positions

- NAO dans le Hors Contrat
- NAO enseignement à distance
- Interprétation (Hors Contrat)
- Cadeau fiscal de Noël
- Note de vie scolaire
- Rapports enseignants/parents d'élèves

Informations

- Heures supplémentaires
- Plus santé
- Chèques vacances
- Agents de l'État : avancement, formation, retraite, congés de formation

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@synep.org 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



Édito (suite)

D'après les dernières publications de l'enseignement catholique (largement majoritaire dans le Privé sous contrat), ce dernier compterait beaucoup sur des bénévoles, mais qui ? Des enseignants cédés à l'État avec la Loi Censi ? Des PSAEE malmenés depuis pas mal de temps. Alors ?

Alors le SYNEP CFE-CGC, trouve au moins un avantage à la refondation Peillon de l'École car cette réforme va sans doute clarifier l'attitude des établissements d'enseignement Privé sous contrat ; on verra, en fonction de leurs choix relatifs à cette refondation, si leurs objectifs ont été jusqu'à présent uniquement mercantiles ou s'ils travaillaient réellement pour le bien de leurs élèves !

Merci donc, Monsieur Peillon !

Evelyne CIMA

Négociation salariale annuelle pour l'Enseignement Privé Hors Contrat (IDCC 2691)

Les partenaires sociaux ont abouti le 15 janvier 2014 à la signature de l'avenant 22 sur les salaires correspondant à une augmentation de tous les minima de 2.5%, applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension. Elle concerne donc la grille de salaires du personnel administratif et de service, du personnel d'encadrement pédagogique, du personnel enseignant, des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche.

De plus il est convenu – par exception – que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

Réforme des rythmes scolaires : Enquête

Nous avons lancé une enquête auprès des enseignants du privé sous contrat et, majoritairement, ils semblent être opposés à cette réforme pour de multiples raisons : les modalités de mise en œuvre, les contenus, les objectifs, les moyens matériels, humains et financiers...

Participez à l'enquête et consultez les commentaires qui nous ont déjà été adressés !

www.synep.org



Nadia DALY

Convention collective nationale
de l'Enseignement Privé Hors Contrat (IDCC 2691)



AVIS D'INTERPRETATION de la CPNIC (commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation) du 11 décembre 2013

SYNEP

Question : la salariée travaille depuis 3 ans dans un établissement où elle est employée comme surveillante d'internat à temps partiel (83%), le week-end où elle effectue 2 nuitées, 28 ou 29 week-ends dans l'année scolaire. Son employeur lui applique l'équivalence du 1/3 temps : 3h de nuit équivalant à une heure alors qu'elle n'est pas employée à temps complet.

La salariée demande si elle est en droit de réclamer le paiement de chacune des heures effectuées, étant donné son contrat à temps partiel.

Réponse : la CPNIC rappelle que conformément à une jurisprudence constante (par exemple, arrêt de la Cour de cassation du 28 janvier 2005), dont la solution a été actée dans la CCN de l'enseignement privé hors contrat, **les salariés à temps partiel ne peuvent se voir appliquer un régime d'équivalence étant précisé que** « de l'extinction des feux au lever, 1/3 du temps de surveillance de nuit équivaut à un travail effectif pour l'application de la législation sur la durée du travail et pour la rémunération, cette disposition relative à l'équivalence ne s'appliquant **qu'aux salariés à temps complet** » (article 4.3.5 b)-3° de la CCN).

Aussi pour tous les salariés exerçant des fonctions de surveillants de nuit à temps partiel, le régime d'équivalence ne peut s'appliquer, sans possibilité de dérogation.

La CPNIC rappelle que la Convention Collective de l'Enseignement Hors Contrat a été étendue en août 2008 et que tous ses articles **ont force de loi** depuis le 1er septembre 2008.

CCP (Certificats de Compétence Pédagogique)

Rappel : depuis fin juin 2013, les CCP font partie de la formation prioritaire de la branche de l'enseignement privé hors contrat (Convention collective IDCC 2691) ! Ils peuvent être aussi délivrés par VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Pour la prise en charge de cette formation, renseignez vous auprès de l'OPCA PL (devenu ACTALIANS).



Heures supplémentaires

Dans quatre arrêts du 4 décembre 2013(12-11886,12-26017,12-22344,12-17525), la Chambre sociale de la Cour de Cassation diminue son contrôle sur les heures supplémentaires en validant les rappels d'heures supplémentaires.

En effet, elle relève qu'il appartient au juge du fond, d'apprécier l'ensemble des éléments de preuve qui lui sont soumis, et « d'évaluer souverainement l'importance des heures supplémentaires », sans être tenu de préciser le détail du calcul appliqué.

Attention : le SYNEP CFE-CGC attire donc votre attention sur le bon chiffrage du nombres d'heures supplémentaires réclamées devant les Conseils de Prud'hommes et Cours d'Appel !

Alain GOUIER



Le + Santé

La CFE-CGC a renouvelé un partenariat avec Humanis, groupe spécialisé dans la protection sociale, et a signé, le mercredi 18 décembre 2013, un accord lui permettant de proposer à ses adhérents une mutuelle « le + santé » intéressante...

Pour adhérer à la mutuelle Santé des adhérents CFE-CGC, vous devez être adhérent et à jour de vos cotisations à la CFE-CGC.

Les garanties sont pour les actifs et les retraités.

Vous pouvez :

-trouver en ligne (tarifs, garanties proposées et bulletin d'adhésion), pour les adhérents ayant accès à l'Intranet CFE CGC, **Rubrique Analyse et Arguments/ Le + Santé**

-contacter le conseiller clientèle Le + santé qui est à votre écoute (MNH Groupe Humanis 141 rue Paul Vaillant Couturier 92240 Malakoff)

-contacter le SYNEP CFE-CGC

Représentativité du SYNEP CFE-CGC

Élections professionnelles

ECE-Paris :1ère liste : représentativité de 56.8% pour le SYNEP CFE-CGC. Sont élus N. DACHER et L. FERRIER. J-L RIQUIER est nommé délégué syndical.

STANISLAS-Paris : représentativité de 61.3% pour le SYNEP CFE-CGC. A. BELLEUVRE est confirmé délégué syndical.

Le « cadeau fiscal de Noël » du gouvernement dans la loi de finances 2014



Noyé au milieu des dizaines d'articles de la loi de finances votée entre le 26 et 30 décembre l'article concernant la déduction fiscale des cotisations de mutuelles obligatoire est passé inaperçu. Si dans votre établissement un contrat de mutuelle obligatoire a été mis en place, la part de cotisation versée par l'employeur, comme votre part, n'entraient pas le calcul du salaire imposable ; elles étaient donc défiscalisées, cet avantage étant la contrepartie du régime obligatoire.

A compter de l'imposition des revenus de 2013, c'est-à-dire pour l'impôt à payer en 2014, la fraction des cotisations versées par l'employeur devient imposable. Autrement dit, ces cotisations doivent être réintégrées au salaire imposable pour être soumises à l'impôt dans les mêmes conditions que le salaire proprement dit. L'impact n'est pas négligeable, exemple :

Dans le cas d'un salarié pour lequel la contribution de l'employeur est de 100€ par mois, soit 1.200€ par an, le supplément d'impôt sera de l'ordre de **150€** s'il est imposé dans la tranche marginale à 14% et de **325€** s'il est imposé dans la tranche à 30%.

Votre employeur doit vous adresser un relevé rectificatif pour votre déclaration 2014 en tenant compte de la modification introduite par l'article 4 de la loi de finances, Merci pour le cadeau, que chacun appréciera !

Alain BELLEUVRE



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

Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

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



LOI DE SÉCURISATION DU TRAVAIL

Points sur les négociations dans l'enseignement privé sous contrat d'association avec l'État

1/VOLET COMPLÉMENTAIRE

SANTÉ

Plusieurs réunions du groupe de travail paritaire ont permis définir une méthode et les axes principaux en vue de la signature d'un accord qui concernera les plus de 70 000 salariés des établissements de l'enseignement privé sous contrat.

Le collège employeur souhaite que la première phase de la négociation aboutisse à la signature d'un accord le 29 janvier, avant d'entamer la 2ème phase, celle de l'appel d'offres, du choix des assureurs et des gestionnaires.

Or à ce jour, quatre décrets sont encore en attente de publication et les positions du gouvernement sur le forfait social, le champ de la taxe spéciale sur les conventions d'assurance (TSCA), ne sont pas encore connues.

Dans ces conditions le SYNEP CFE-CGC s'interroge sur l'urgence à signer un accord vide de sa substance principale !



2/ VOLET TEMPS PARTIEL

Temps partiel

L'entrée en vigueur des 24h minimum est reportée du 1er janvier 2014 au 1er juillet 2014.

Les jeunes de moins de 26 ans, les contrats d'intérim et les particuliers employeurs ne seront pas concernés par cette obligation. Ce report de l'application de la loi sur le temps partiel laisse donc 6 mois supplémentaires aux partenaires sociaux pour négocier des accords de branche.

Suite à la signature de l'accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013 par la FEP-CFDT, le Snec-CFTC et le SPELC, cet accord doit être validé par son extension.

Comme vous le savez, voir notre précédent magazine, le SYNEP CFE-CGC a refusé de se joindre aux 3 organisations syndicales sur 6 qui ont signé cet accord. La procédure normale pour que cet accord de branche soit étendu est le passage en commission mixte paritaire où siègent, sous l'égide du ministère du travail, les confédérations syndicales et patronales. Appuyant la position du SYNEP CFE-CGC, pour la CFE-CGC, cet accord est imprécis et ne reprend pas la philosophie du temps partiel voulu dans l'article



L.3123-14-3 du code du travail de sorte qu'il n'offre pas de garantie quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers et ne permet pas au salarié de cumuler plusieurs activités.

Après avoir développé ses arguments, en conclusion, « pour la CFE-CGC, cet accord ne respecte pas les exigences légales, qui font suite à la loi du 14 juin 2013. »

Ainsi, pour ne pas rendre obligatoire et opposable un accord qui n'est pas conforme aux dispositions légales et qui fragilise les salariés en temps partiel, la CFE-CGC s'oppose à l'extension de cet accord.

« La non-extension constitue un message aux négociateurs pour la reprise des négociations en vue de conclure un accord sur le temps partiel conforme et sécurisé. »

Alain BELLEUVRE

***La demande d'extension
est repassée en sous-commission le 28 janvier 2014.***

Les observations de l'administration furent les suivantes :

*Concernant l'interprétation faite par les organisations syndicales sur le contenu de l'article 6 qui impliquerait qu'un salarié prévenu plus de 3 jours avant la modification de son horaire serait dans l'obligation d'accepter une augmentation de son temps de travail sous peine d'être licencié, il devrait être rappelé que, **dans le silence de l'accord**, la loi s'applique : celle-ci prévoit que « le refus d'accomplir des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues ».*

C'est ce silence qui, entre autres, est reproché par le SYNEP CFE-CGC, car malheureusement il incitera le salarié à ne pas refuser !

Pour l'administration, les autres arguments invoqués à l'appui des oppositions n'ont pas d'incidence sur la légalité du présent accord.

Nous attendons donc l'avis de cette sous commission et la décision du Ministère du Travail.

Alain BELLEUVRE



Suppression de la note de vie scolaire à l'Éducation Nationale

Un décret publié au Journal officiel du mercredi 15 janvier 2014 supprime la note de vie scolaire qui était attribuée aux élèves des collèges de la classe de 6e à la classe de 3e, cette note étant également prise en compte dans l'attribution du diplôme national du brevet.

Cette note évaluait un « savoir-être » des élèves à partir de quatre critères :

- *assiduité,*
- *respect du règlement intérieur,*
- *participation à la vie de l'établissement ou aux activités organisées ou reconnues par l'établissement,*
- *obtention de l'attestation de sécurité routière (ASR) et de l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS).*

Elle avait été mise en place à la suite de la loi d'orientation de 2005, un décret et un arrêté ayant été publiés en ce sens au Journal officiel du 12 mai 2006.

Il faut bien dire qu'après un accueil très réservé, cette note de vie scolaire a très vite montré en quoi il était très difficile de l'attribuer objectivement... ce qui amenait 90 % des élèves à avoir entre 18 et 20 ! Notes pas vraiment en rapport avec le vécu...

Par ailleurs, d'un point de vue pédagogique, on ne pouvait fonctionner que dans un sens négatif... À priori on a 20/20 pour les deux premiers points, sauf défaillance constatée. Puis se pose le problème de la différence énorme qu'il peut y avoir d'un établissement à l'autre pour ce qui concerne le troisième point. Enfin, on voit mal en quoi l'ASR ou l'AFPS sont des éléments qualifiants de la vie scolaire. Et quand on lit que ces critères d'évaluation entrent ensuite en jeu dans l'obtention d'un diplôme national, alors que d'inévitables variations de critères et de niveau d'exigence sont constatées sur l'ensemble du territoire national il y a de quoi décider de la suppression, cette note n'ayant d'ailleurs eu aucun effet "sédatif" sur les élèves dont le comportement est jugé inadéquat au milieu scolaire et/ou à l'acquisition de connaissances et compétences en classe. Il y aura donc certainement bien peu d'enseignants et d'éducateurs à la regretter, cette note !

Vous pouvez réagir à cette communication, bien évidemment :

Courriel : synep@synep.org

Site Internet : www.synep.org

Christian RILHAC





Attribution de Chèques Vacances par le Comité d'Entreprise



Question

Le Comité d'Entreprise peut-il ne pas accorder le même nombre de Chèques Vacances aux membres du personnel ?

Oui, si leur attribution dépend du nombre d'enfants, de la situation familiale (parent isolé) ou du montant du revenu.

« Toutefois pour conserver leur caractère de prestations relevant des activités sociales et culturelles, les aides aux vacances doivent être accordées sans discrimination, ce qui n'interdit pas au comité d'entreprise de moduler le niveau des prestations sur la base de critères sociaux notamment en fonction du revenu ou de la composition familiale. »

Non, si leur attribution est liée au temps de travail, etc.

« Le recours à un critère lié au statut du salarié dans l'entreprise : ancienneté, durée du travail, absentéisme, appartenance à une catégorie professionnelle conduit à requalifier l'aide du comité d'entreprise en complément de rémunération. »

Un CE qui ne respecterait pas cette obligation, s'exposerait à un redressement de l'URSSAF en vertu des articles

« La modulation du montant des chèques vacances reposant sur un critère professionnel lui fait perdre son caractère d'activité sociale et culturelle ce qui a pour conséquence l'intégration dans l'assiette des cotisations sociales ».

« La participation du Comité d'entreprise, lorsqu'elle s'exerce dans le cadre de l'article 3 de l'ordonnance du 26 mars 1982 modifiée (contribution venant en complément de la contribution de l'employeur), constitue un élément de rémunération, qui doit être intégré dans l'assiette des cotisations sociales».

Pierre-Yves LEROY

Réforme des rythmes scolaires

N'oubliez pas de participer à notre enquête et de consulter les commentaires qui nous ont déjà été adressés, sur notre site www.synep.org



FORMATION PROFESSIONNELLE : la CFE-CGC signataire

Suite à une décision unanime de son Comité directeur, la CFE-CGC signe l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle.

Au cours de la négociation, la CFE-CGC a obtenu :

-Le Compte personnel de formation (CPF) : Il passe de 120 heures à 150 heures, soit 25% de plus que le Droit Individuel à la formation (DIF). Ce seuil permettra d'acquérir un niveau de qualification ou de certification qui peut être complété par l'employeur, la branche, les pouvoirs publics ou par le salarié lui-même. Ce compte suivra le salarié tout au long de sa vie professionnelle, y compris lors de changements d'entreprise.

-La possibilité d'utiliser son CPF sans l'accord de l'employeur avec prise en charge des frais pédagogiques dé plafonnés (listes d'accès définies paritairemment et incluant les certifications et qualifications).

-Le financement du CPF, à hauteur de 0,20% de la masse salariale.

-Le recours gratuit à un Conseil en évolution professionnelle favorisant l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel.

-La mise en place d'un entretien professionnel tous les deux ans avec possibilité pour le salarié d'obtenir une reconnaissance de sa qualification.

Dans le droit fil des réformes issues de la loi sécurisation de l'emploi, le dialogue social dans les entreprises sur la formation sera renforcé.

-Enfin, la CFE-CGC a obtenu le maintien d'une contribution unique formation à 1% au lieu de 0,8% proposée par le MEDEF et l'UPA afin de garantir une mutualisation pour les petites entreprises.

Pour la CFE-CGC, valoriser le capital humain, que composent les femmes et les hommes de l'entreprise, est fondamental. Cet accord permet d'y parvenir tout en garantissant la compétitivité des entreprises.



Les adhésions étant par année civile, merci de ne pas oublier de nous retourner votre cotisation 2014.

Catherine GRISEL
Trésorière





RÉFLEXION quant aux rapports enseignants/parents d'élèves.



A la faveur d'un rapport établi par Madame Gonthier-Maurin, Sénatrice des Hauts-de-Seine, nous avons pu lire l'extrait suivant :

« Il est indéniable que la place des parents à l'école est encore mal définie et que l'incompréhension persiste avec l'institution scolaire qui s'est historiquement construite en s'isolant de l'extérieur. Si les tensions sont fortes entre enseignants et parents, c'est aussi parce que les premières relations entre eux sont trop souvent nouées à l'occasion d'un problème et sont dès lors conditionnées et parasitées par ce problème originel. C'est avant tout conflit, dès la rentrée, qu'une relation saine sans passif doit être construite. Les parents comme les enseignants souffrent conjointement de la pression évaluative croissante à laquelle est soumise l'éducation. Mais les rapports restent encore trop souvent faits d'inquiétude et de méfiance réciproque plutôt que de coopération et de confiance au service d'objectifs communs. Les enseignants ont le sentiment d'être injustement contestés par les parents dans leur capacité et leur compétence personnelle dès qu'une difficulté survient avec un élève. Face à une société de plus en plus critique et informée des carences du système éducatif par la presse, les enseignants sont mis sur la défensive, comme s'ils devaient à tout moment se justifier de leur action et de ses conséquences sur la réussite et le bien-être de chacun de leurs élèves. Tout droit nouveau pour les parents risque d'être vécu à tort comme une fragilisation du métier d'enseignant. Il est pourtant impératif de retisser des liens de confiance entre l'école et les familles, si l'on veut que l'éducation nationale retrouve sa mission émancipatrice fondamentale et ne se limite pas à de simples prestations de services »

Bien que ce rapport traite essentiellement de l'enseignement public, il nous est apparu que ce qu'il énonce se rencontre bien souvent aussi dans l'enseignement privé ! Et fréquemment rehaussé par le fait que les parents y attendent des remèdes à des maux déjà révélés, estimant, avec une certaine légitimité, que s'ils payent c'est pour qu'il y ait de bons (meilleurs) résultats...

L'idée-force qu'avant tout conflit ou difficulté une relation sans passif puisse être construite rejoint tout à fait ce que le SYNEP CFE-CGC suggère comme amélioration possible à apporter au sein des établissements privés, de même que la notion de coéducation plutôt que simples débits de prestations de services. Plus que mener simple constat, il importe de se préoccuper d'apporter des solutions face à des situations en voie de dégradation de plus en plus généralisées, et l'entité de ce rapport sénatorial pourrait nous éclairer quant à des pistes à mettre en œuvre de façon spécifique...

http://www.senat.fr/rap/r11-601/r11-601_mono.html

Christian RILHAC



Enseignants, agents de l'État

A/Avancement à la hors classe des échelles de rémunération de professeur agrégé, certifié, de professeur d'éducation physique et sportive, et professeur de lycée professionnel
Désormais les agents de classe normale peuvent faire acte de candidature **s'ils ont atteint au moins le septième échelon** au 31 août de l'année scolaire précédente, soit le 31 août 2014 (au lieu du 31 décembre 2013) pour les promotions accordées

à effet du 1er septembre 2014.

Le SYNEP CFE-CGC attire l'attention de tous ceux dont la date de promotion se situera entre le 1er janvier 2014 et le 31 août 2014 !!

B/ Notation administrative

La saisie de la notation en établissement est commencée et prend fin relativement vite. Par exemple pour l'académie d'Amiens elle se termine le 10 février. N'oubliez pas qu'en cas de contestation ou de rapport une copie doit être remise à l'intéressé Après harmonisation académique, seules les notations modifiées seront retournées aux établissements.

En cas de nouvelle contestation il faudra saisir la CCMA qui aura lieu avant la fin de l'année scolaire.

C/ La retraite.

-1/ L'âge de l'ouverture du droit à la retraite évolue de 60 à 62 ans de façon progressive de la manière suivante.

Les personnes nées avant le 1er juillet 1951 ouvrent droit à la retraite à 60 ans, après le 1er juillet 1951 à 60 ans et 4 mois, en 1952 à 60 ans et 1 mois, en 1953 à 61 ans et 2 mois, en 1954 à 61 ans et 7 mois, à compter de 1955 à 62 ans

Le contrat est résilié le jour de la retraite :

Pour les maîtres qui prennent leur retraite à la rentrée scolaire, le contrat est résilié le 1er septembre.

Pour les maîtres qui prennent leur retraite au 1er octobre, le contrat est résilié à cette date mais leur poste est déclaré vacant à la rentrée. Ils assurent un service dans leur dernier établissement jusqu'au 30 septembre.

La rémunération est interrompue le jour de la cessation d'activité.

-2/ La limite d'âge évolue de 65 à 67 ans, de façon également progressive :

Les personnes nées avant le 1er juillet 1951 doivent cesser leur activité au plus tard à 65 ans, après le 1er juillet 1951 à 65 ans et 4 mois, en 1952 à 65 ans et 9 mois, en 1953 à 66 ans et 2 mois, en 1954 à 66 ans et 7 mois, à compter de 1955 à 67 ans.

La limite d'âge peut être reportée dans quelques cas particuliers.

A leur demande, les maîtres peuvent demeurer en poste jusqu'au 31 juillet de l'année scolaire en cours.

ATTENTION : Les maîtres nés entre le 1er septembre 1949 et le 31 août 1950 seront atteints par la limite d'âge au cours de l'année scolaire prochaine !



SYNEP

-3/ Prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge

Les maîtres contractuels qui ne justifient pas de la durée d'assurance maximale lorsqu'ils ont atteint la limite d'âge peuvent, sous réserve de l'intérêt du service et de leur aptitude physique, être maintenus en activité, dans la limite de 10 trimestres.

Les demandes de prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge doivent être revêtues de l'avis du chef d'établissement et accompagnées du relevé des trimestres établi par la CRAM et d'un certificat médical attestant de l'aptitude physique à enseigner du demandeur.

-4/ Accès à la retraite progressive

La retraite progressive est accessible aux maîtres contractuels qui désirent exercer une activité à temps partiel tout en percevant une partie de leur retraite. Conditions à remplir :

- Avoir atteint l'âge légal de départ en retraite.
- Justifier de 150 trimestres de cotisation auprès d'un ou plusieurs régimes de retraite.
- Demander à exercer à titre exclusif un service d'enseignement à temps partiel d'une quotité comprise entre 50% et 80%.

Le contrat est maintenu.

Les demandes ou renouvellement d'accès au bénéfice de la retraite progressive doivent être obligatoirement accompagnées d'une demande de travail à temps partiel. Il est conseillé aux maîtres intéressés par ce dispositif de se renseigner auprès des organismes de retraite.

-5/ Reprise d'activité pour les retraités

Les maîtres admis à la retraite, tant dans le cadre du RETREP que dans celui du régime général de la sécurité sociale, peuvent être recrutés dans un établissement privé s'ils sont titulaires du diplôme nécessaire et s'ils ne sont pas atteints par la limite d'âge. Ils seront recrutés en qualité de maître délégué, au grade de maître auxiliaire au 1er échelon.

Tout recrutement d'un maître retraité doit avoir été autorisé préalablement par le rectorat. Cette autorisation sera donnée en fonction des besoins du service.

De plus, les maîtres doivent, avant de reprendre une activité, avoir impérativement déposé une demande de reprise d'activité auprès de l'APC s'ils bénéficient du RETREP ou de l'AGIRC-ARRCO s'ils bénéficient de leur pension de retraite. Les maîtres de l'enseignement privé peuvent se voir attribuer une retraite addi-



tionnelle dès lors qu'ils bénéficient de leur pension de retraite du régime général ou d'avantages temporaires du RETREP. Dans les deux cas, la retraite additionnelle est gérée par l'APC. Cependant le versement n'est effectué que sur demande de l'intéressé.

Tous les maîtres doivent donc accompagner leur demande de retraite d'une demande de retraite additionnelle ainsi que d'un décompte de services.

IMPORTANT : La demande de liquidation au RETREP doit être impérativement envoyée à cet organisme en début d'année civile pour une retraite à ta rentrée scolaire suivante.

Ainsi, les maîtres qui veulent partir en retraite à la rentrée 2014, doivent faire parvenir cette demande de liquidation au rectorat dès maintenant.

RAPPEL: pour ses adhérents le SYNEP CFE-CGC fait gratuitement une évaluation de leurs droits.

Evelyne CIMA



Négociation salariale annuelle pour l'enseignement à distance (IDCC 2101)

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 6.03€ à 6.0903€, soit une augmentation de 1 par rapport à juillet 2012.

Le premier coefficient de la catégorie « employés » de la classification passe de 233 à 236.

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent également de 1%

Ces mesures sont applicables à compter du 1er janvier 2014 et feront l'objet d'une demande d'extension.



Parité hommes-femmes

Ceux qui crient haut et fort « à la parité » ne travailleraient-ils pas en réalité pour eux, pour le cas où ils deviendraient un jour minoritaires ?

Congé de formation professionnelle pour les enseignants agents de l'État



Conditions: Les maîtres doivent être en activité et avoir accompli au moins trois ans de services effectifs d'enseignement dans un établissement privé sous contrat ou dans un établissement public.

Demande : elle doit se faire par la voie hiérarchique, accompagnée d'une lettre manuscrite argumentée. De plus vous devrez fournir les renseignements nécessaires concernant la formation choisie (possibilité d'un enseignement à distance par l'intermédiaire du CNED). **Attention à la date limite de dépôt des demandes** (par exemple c'est le 14 février 2014 pour Paris). Consultez les affichages au sein de votre établissement.

Durée : Si vous avez déjà formulé des demandes, précisez la date de la première demande, nombre de demandes effectuées, nombre de mois de congé de formation déjà accordés. En effet la durée du congé de formation professionnelle ne peut excéder trois ans pour l'ensemble de la carrière, toutefois l'indemnité forfaitaire ne peut être versée que dans la limite de douze mois.

Indemnité : Pendant cette période de douze mois, le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle est égal à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu la veille de la mise en congé de formation, et ce quelle que soit la quotité de temps travaillé. Toutefois, le montant global de cette indemnité est plafonné au traitement brut et à l'indemnité de résidence afférente à l'indice brut 650.

Engagement :

- à reprendre un emploi dans un établissement sous contrat à l'expiration du congé de formation, pendant une période d'une durée égale au triple de celle pendant laquelle l'indemnité forfaitaire vous aura été versée et à rembourser le montant de cette indemnité en cas de non-respect de votre engagement
- à rembourser les indemnités perçues depuis le jour où cette formation est interrompue sans motif valable

Situation administrative : Le maître en congé de formation est toujours en activité. Il continue donc à concourir pour l'avancement de grade et d'échelon dans son corps d'origine, à cotiser pour la retraite et à bénéficier de ses congés annuels.

Pendant la durée du congé de formation, le poste est protégé : le service du maître est assuré par un remplaçant et à l'issue du congé, l'enseignant réintègre de plein droit son établissement d'origine.

Réponse à votre demande : Vous serez informés par courrier de la suite réservée à votre candidature à l'issue des commissions compétentes : CCMD pour le 1er degré et CCMA pour le 2nd degré (respectivement le 2 avril 2014 et le 19 mars 2014 pour Paris).

Ne tardez pas à constituer votre dossier et à nous contacter en cas de besoin, la formation professionnelle tout au long de la vie est primordiale !



Adhésion - Réadhésion - Abonnement - 2014
(Pas d'augmentation du montant des cotisations en 2014)

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 CFE-CGC (avec abonnement à Synep-Express gratuit) pour 2014

(Crédit d'impôt : 66% de votre cotisation)

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

-*Règle en 1, 2, 3 ou 4 chèques

*(Rayer les mentions inutiles)

Ces informations sont réservées au SYNEP CFE-CGC 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
sy nep@sy nep.org

A...	le...	Montant de la cotisation
Signature		

Barème des cotisations 2014

**Pas d'augmentation du montant
des cotisations en 2014**

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 €	