CFE CGC
SYNEP

SYNEP-EXPRESS

Magazine

N° 153 - Juin 2014 - Bimestriel - 2 €
CPPA n° 3513 D 73 S - ISSN 1164-4494

Actions
-Saisines CNE2
-Recours contre SUD ÉDUCATION
-Négociations IDCC 2681

Positions
-Élections nationales pour les agents de l'État (EN et agricole)
-L'enseignant doit-il souffrir pour être bon ?
-PSAEE : NAO
-Notation des élèves...
-Enseignants consignés
-Comment aider les docteurs ?
-Une fédération de parents d'élèves... pond un «truc»

Informations
-Représentativité du SYNEP
-Informations juridiques (Pause, matières enseignées)
-Taxe d'Apprentissage

édito

Les français n'aiment pas la richesse… des autres !

Depuis des siècles on martèle aux français que l'argent c'est mal, que si l'on s'enrichit ce ne peut-être qu'en volant (les pauvres), que voler un voleur n'est pas voler, que les aristocrates on les pendra, que les bourgeois c'est comme les cochons, que Vive le syndrome de Robin des Bois ! etc.

Aussi bien la droite que la gauche entretiennent ainsi un racisme anti-richesse qui se traduit souvent par un racisme pur, surtout si l'on a bien pris soin de cibler certaines communautés désignées comme riches. Depuis quelque temps d'ailleurs, dans la même logique, les gouvernements successifs s'en prennent aux classes moyennes (qualifiées aussi de riches), sous couvert de faire du « social », ce mot magique qui fait passer tout et son contraire.

Et pour l'enseignement ? Il s'agit du même problème ! Le savoir est une richesse culturelle tout aussi jalousée que la richesse financière, mais qui, pas de chance cette fois-ci, ne peut être volée aux uns pour être distribuée aux autres. C'est pourquoi, depuis de nombreuses années, comme pour « donner aux pauvres » le ministère de l'Éducation nationale brade sans vergogne ses diplômes.

Le problème est de savoir jusqu'à quand il espère leurrer la communauté internationale qui se gausse déjà du niveau culturel indigent des français !

Evelyne CIMA

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

Enseignement sous contrat
Mouvement de l'emploi 2nd degré : saisines du SYNEP CFE-CGC

1/ saisine d'avril 2014 : demande d'interprétation de l'article 4-2-4.

La Commission Nationale de l'Emploi du 2nd degré (CNE2) conclut : *un maître en perte d'heures bénéficie de la priorité A2 dans toutes les académies où il exerce. Si le maître souhaite postuler sur un emploi supérieur à la quotité perdue, la quotité conservée par le maître doit être déclarée susceptible d'être vacante. La priorité A2 s'exerce alors dans les académies où il exerce sur tout service vacant ou susceptible d'être vacant.*

2/ saisine de mai 2014 : le SYNEP CFE-CGC exige l'application de l'accord du 2nd degré dès le prochain mouvement, quelles que soient les académies.

Suite à une saisine du SYNEP CFE-CGC, la Commission Nationale de l'Emploi du 2nd degré(CNE2) rappelle que chaque académie est tenue d'appliquer l'ensemble des dispositions de l'Accord National Professionnel sur l'Organisation de l'Emploi des Maîtres des Établissements Catholiques d'Enseignement du Second Degré sous Contrat d'Association.

En conséquence, il n'est pas possible de déroger au dit accord par des dispositions convenues entre académies.

Compte tenu de l'état d'avancement du mouvement, la CNE2 prend acte de la situation dans les académies de Paris, Créteil et Versailles pour le mouvement 2014 tout en la regrettant. Mais elle exige l'application stricte de l'accord dès le mouvement 2015 par chacune des commissions académiques de l'emploi de Paris, Créteil et Versailles.

Rejoignez le SYNEP CFE-CGC au sein des commissions académiques et départementales de l'emploi, afin de veiller à la bonne application des accords. Contactez-nous pour être un de nos représentants !

Élections professionnelles

Recours à l'encontre de SUD ÉDUCATION

Le SYNEP CFE-CGC a déposé un recours au Tribunal d'Instance de Gonesse en demande d'annulation des élections d'avril 2014 à l'ORT (95 Villiers le Bel, établissement au sein duquel le SYNEP CFE-CGC est représentatif et a des élus) suite à la présentation au 1er tour de listes de SUD EDUCATION, fédération non représentative ni dans l'enseignement privé, ni dans cet établissement.

Enseignement privé hors contrat (IDCC 2691)

Des avenants portant modification de certains articles de la convention collective sont à la signature en vue d'une demande d'extension.

Avenant 24 valorisant l'obtention d'un CCP et modifiant l'art 7.1.2 sur les salaires minima du personnel enseignant.
Il est rajouté qu'à titre expérimental pour une durée de 5 ans à partir de janvier 2015, l'ancienneté requise pour passer de l'échelon A à l'échelon B est ramenée de 5 à 3 ans lorsque l'enseignant obtient après son embauche au sein de l'entreprise le certificat de compétence pédagogique (CCP) délivré par l'Association de gestion des certificats de compétence pédagogique (AGCCP).

Nous vous rappelons que le SYNEP CFE-CGC est à l'origine de la création de ce certificat. Le CCP est l'une des formations professionnelles prioritaires de la branche prise en charge par ACTALIANS.

*

Avenant 25, concernant entre autres la répartition des 5 jours mobiles conventionnels et l'indemnisation des congés payés selon la catégorie de personnels.

*

Avenant 26 concernant l'accueil et la surveillance des récréations, l'accueil et la remise des enfants aux parents dans le primaire et le préélémentaire. Toutes les heures effectuées au-delà de 3h30mn par semaine pour un enseignant à temps plein (proratisées pour un enseignant à temps partiel) seront rémunérées en tant qu'activités connexes.

*

Avenant 27, apportant des précisions sur les activités induites (évaluations et jurys internes).

*

Accord sur le temps partiel mis à la signature

Afin de pouvoir déroger aux 24h minimales de durée de travail par semaine, un accord relatif au temps partiel vient d'être laborieusement négocié.

Le SYNEP CFE-CGC sera signataire de cet accord et des avenants à la convention collective.

Evelyne CIMA

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, concernant le temps partiel, n'est absolument pas adaptée aux branches de l'enseignement privé (Hors contrat ou à distance), d'où la difficulté des négociations pour tenir compte de leurs spécificités et des enseignants à employeurs (trop) multiples.

Élections 2014 pour les enseignants, agents de l'État

(autres que les enseignants du privés agricoles)

CCMMEP

Du 27 novembre au 4 décembre 2014 auront lieu les premières élections professionnelles pour la création d'un Comité Consultatif Ministériel pour les Maitres de l'Enseignement Privé (CCMMEP)
Ce comité est une revendication de longue date du SYNEP CFE-CGC.
Le CCMEP est consulté sur les questions et projets de textes réglementaires concernant les maîtres et documentalistes des établissements d'enseignement privés sous contrat et relatifs :

1° À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
2° Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire,
3° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents,
4° À la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ,5° À l'insertion professionnelle,
6° À l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.

Auparavant seuls la CFDT, la CFTC et le SPELC étaient reçus de façon informelle par le Ministère pour aborder ces questions.
Le Ministère semble s'être d'ailleurs entendu avec la CFDT, la CFTC et le SPELC pour n'attribuer que 10 sièges (contrairement aux 15 dans l'enseignement public) espérant ainsi continuer à négocier avec ces 3 seuls syndicats actuellement majoritaires.

Alors, si vous souhaitez que la diversité puisse être la plus large possible afin d'enrichir le débat, soutenez le SYNEP CFE-CGC force de proposition.

Pour le CCMMEP
Votez et faites voter SYNEP CFE-CGC

De ces résultats dépendra notre représentativité nationale

Élections 2014 pour les enseignants, agents de l'État

CCMA, CCMD, CCMI

Simultanément avec les élections pour le CCMMEP, du 27 novembre au 4 décembre 2014, il y aura les traditionnelles élections pour les CCMA, CCMD (Commission Consultative Mixte Académique, départementale, relatives à l'évolution de carrière des enseignants (mutation, changement d'échelon, liste d'aptitude...).

Il y a malgré tout quelques changements : les représentants des chefs d'établissements ne seront plus élus, mais désignés, et regroupement de départements sur certaines académies afin de créer une seule CCMI (Commission Consultative Mixte Interdépartementale). À ce jour tous les regroupements n'ont pas encore été votés.

Le SYNEP CFE-CGC a communiqué à chaque enseignant, à sa demande, son avancée de carrière (changement d'échelon…), sauf lorsque certains rectorats ont refusé de nous les communiquer sous prétexte que nous n'avions pas d'élu en CCMA !
Pour que, dans chaque académie, le SYNEP CFE-CGC puisse vous informer et vous représenter, portez-vous candidats sur les listes SYNEP CFE-CGC.

Pour les CCMA, CCMD, CCMI

Votez et faites voter SYNEP CFE-CGC

Attention, pour la première fois il s'agira de votes électroniques, sauf pour les enseignants du privé agricole qui ne voteront, pour leur CCM, ni par vote électronique, ni par correspondance (comme prévu) mais à l'urne dans les établissements.

Contactez-nous au plus vite pour remplir et faire remplir les fiches de candidatures.

L'enseignant de l'Éducation nationale, doit-il souffrir pour être bon ?

Enseignant(e) : Profession au sein de laquelle on compte environ 17% de dépressions médicalement déclarées, et au moins autant sous une forme dite « masquée » qui n'en est pas moins une souffrance pour autant, soit 50% de plus que la moyenne des salariés français. Il ressort de plusieurs sondages que près du tiers des enseignants envisage de changer de métier si toutefois les personnes concernées parviennent à en trouver un autre, vu le contexte général de l'emploi en France. Presque tous ces collègues, fatigués à l'extrême, voire malheureux, expriment une souffrance morale ou physique, souvent les deux.

Pourquoi, et de quoi souffrent-ils essentiellement ?

D'abord et avant tout, de l'isolement, lui aussi moral et psychologique, que l'apparente convivialité que laisseraient imaginer une belle salle des professeurs avec deux machines à café et trois panneaux d'affichage est très loin de compenser. Et même parfois aggrave, en ce que cette apparence surligne le contraste entre la réalité de façade et celle, souvent douloureuse, que l'enseignant(e) porte (supporte) en lui ou elle. Isolement, face à quoi ?... Listons ce qui ressort le plus souvent de leurs bouches ou de leurs écrits :

-Il faut respecter et appliquer des consignes nationales, tout en satisfaisant des désidératas de la hiérarchie immédiate, des groupements de parents, et les influences populaires relayées par les médias…que les responsables politiques pilotent peu ou prou.

-Il faut satisfaire des programmes trop lourds, avec des méthodologies de plus en plus imposées, et des exigences de résultats en qualité comme en quantité

-Il faut parfois, voire souvent, dans certains établissements, essuyer des menaces de la part des élèves comme de celles de parents potentiellement violents, menaces ouvertes ou sous-jacentes, créant des stress, insomnies, et un climat de tension délétère.

-Il faut assumer le principe de réussite de tous, le principe de concurrence, tout en se sachant l'instrument d'une politique générale et l'outil d'attentes économiques.

Il est à noter que dans les établissements d'enseignement privé, sont essentiellement concernés les enseignants des établissements privés sous contrat d'association avec l'État.
Serait-ce que le chef d'établissement, qui lui est de droit privé, n'étant ni l'employeur, ni le payeur, ni le supérieur hiérarchique, ne se sentirait pas concerné par la souffrance de ces agents de l'État ?

-Il faut, surtout au lycée, faire face à des classes surpeuplées, empiler des copies sur des piles de copies, suivre une programmation de contrôles obligatoires, assumer réunions diverses, rendez-vous avec les familles souvent tendues voire angoissées.
-Il faut endosser la responsabilité de ne pas atteindre des objectifs idéalisés, assumer celle de l'échec, culpabiliser vis-à-vis des élèves surtout en cycle terminal.
-Il faut accepter de plus en plus de responsabilités, d'être enseignant qui enseigne mais qui aussi est devenu « policier », « juge », parent par délégation de fait, confident, conseiller, et même « psychologue» voire «psychanalyste ».
-Il faut véhiculer quotidiennement les sentiments d'impuissance, d'abandon par la hiérarchie, d'échec patent ou larvé, entretenant un état pré-dépressif souvent combattu par automédication.
-Il faut endosser tout ce que véhiculent les médias et les rumeurs locales, presque toujours axés sur le négatif puisque plus vendeur, et devenir en fait un élément involontaire d'un groupe informel servant de bouc émissaire collectif.
-Il faut subir un phénomène de multiplication des devoirs et responsabilités envers tous les acteurs de la communauté éducative et ceux de l'administration, parallèlement à une réduction des droits face à ces mêmes acteurs.
-Il faut assumer, malgré soi et la réalité quotidienne, d'être considéré comme un privilégié qui travaille peu, a beaucoup de vacances, la (fausse) sécurité de l'emploi, et qui a dû choisir ce métier par vocation, en connaissance de cause, donc n'a pas à se plaindre de quoi que ce soit.

La liste n'est pas exhaustive, et, fort heureusement très peu de collègues connaissent toutes ces difficultés simultanément, mais rares sont ceux et celles qui n'en ont connu, connaissent, ou connaîtront aucune au long de leur carrière.

Face à cette évidence, et pour revenir au thème de la souffrance, le plus difficile reste d'affronter l'isolement. Car parler de ses difficultés est difficile dans le milieu scolaire au risque de s'attirer la désapprobation, les critiques plus que les conseils, une déconsidération contagieuse, voire une dévaluation auprès de la hiérarchie.

Si donc, lisant cet article, vous vous sentez concerné(e) par cette question de la souffrance professionnelle et/ou de l'isolement, et n'envisagez pas de soutien et solution locale, contactez-nous… (courrier, courriel ou téléphone). Confidentialité totale garantie, cela va de soi.

Christian RILHAC

PSAEE- NAO - PSAEE- NAO - PSAEE- NAO

Lors des négociations nationales annuelles sur les salaires, le SYNEP CFE-CGC a demandé une augmentation de la valeur du point de 1,5%.
En outre au vu des éléments statistiques fournis par le Collège Employeur, il a attiré l'attention sur le tassement des grilles et sur la proportion de salariés classés en Strate I (plus de 40%) souvent à temps partiel. En conséquence de quoi, le SYNEP CFE-CGC a demandé l'ouverture, dans les meilleurs délais, de négociations en vue de la révision des grilles, ce sur quoi le Collège Employeur n'a pas voulu prendre d'engagement.

Le Collège Employeur a limité sa proposition à une augmentation de la valeur du point de 0,7%, ce que nous jugeons insuffisant pour compenser la perte de pouvoir d'achat sur les 2 dernières années.

Ce qui n'a pu être obtenu au niveau national peut l'être au niveau de la plupart des établissements, donc nous engageons tous nos délégués syndicaux à ouvrir au plus vite leurs propres négociations salariales locales pour un accord d'entreprise.

Toutefois, compte tenu du contexte économique, bien que cet accord salarial soit nettement inférieur à ses demandes, le SYNEP CFE-CGC est favorable à sa signature, ne prenant pas le risque de voir les salariés lésés par un gel des salaires.

De plus le SYNEP CFE-CGC réitère sa demande d'ouverture des négociations sur les grilles dans les meilleurs délais.

Evelyne CIMA

PSAEE : recommandation patronale suite à la non signature de l'accord salarial par les autres organisations syndicales

A l'invitation du collège employeur, les partenaires sociaux se sont réunis à deux reprises le 28 mai et le 11 juin 2014 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires de la convention collective du 14 juin 2004.
Une majorité d'organisations nous ont fait savoir qu'elles ne signeraient pas le projet d'accord présenté par le collège employeur reprenant les positions exposées le 11 juin.
En conséquence, le collège employeur émet la recommandation patronale suivante, s'imposant aux établissements pour les salariés relevant de la convention collective du 14 juin 2004.

1-Salaires

Le collège employeur fixe au 1er septembre 2014 :
- la valeur du point à 17,06€, soit une augmentation de 0,7% ;
- le salaire minimum de branche à 1492,37€ par mois, pour un temps plein.

2- Contribution des familles

La « disposition n°3 : contribution des familles » contenue dans la recommandation patronale du 25 mars 2013 ne concernait que les années scolaires 2012-2013 et 2013-2014.
Pour l'année scolaire 2014-2015, le collège employeur décide que les salariés bénéficient d'une réduction tarifaire à la contribution des familles acquittée au titre des enfants scolarisés dans l'établissement dans lequel ils exercent.
Cette réduction, fonction des possibilités économiques de l'établissement, est plafonnée à 30% du montant facturé aux familles à ce titre.

Élections professionnelles

ESTACA- (92 Levallois-Perret)
Représentativité du SYNEP CFE-CGC de13,5%. Louisette SOIZE est confirmée déléguée syndicale.

Entrée remarquable des listes SYNEP CFE-CGC dans les établissements suivants :
-La Salle St Nicolas (92 Issy les Moulineaux). Représentativité du SYNEP CFE-CGC de 42,5% pour sa première présentation. Ont été élus Cédric PARADIS, Hervé GIRARD, Emmanuel MANDRY et Franck BELAMY. Tony HERPIN est nommé délégué syndical.

-ICB (Bordeaux). Représentativité du SYNEP CFE-CGC de76,5%. Patrick PARRA, élu DP, est nommé délégué syndical.

-Studialis (Paris)
Après plusieurs mois de procès, des élections ont eu lieu au sein de l'UES enfin reconnue, constituée par « Studialis, IMESG,Web School Factory, IFN, ESGCV (Aix en Provence, Bordeaux, Montpellier, Paris, Rennes, Toulouse) »
La CFTC et le SYNEP CFE-CGC ont fait listes communes, obtenant chacun une représentativité de 19.3%. Agnès CIOLEK a été nommée déléguée syndicale SYNEP CFE-CGC.

Félicitations à tous ces nouveaux élus !

De la notation quantitative à l'évaluation qualitative ?

D'après ce que l'on entend, il n'y a que du positif dans le nouveau système de notes : Expérimentation d'un barème graduel pour la dictée.
« Il s'agit de proposer, non une simple note, mais une discrimination des acquis et des difficultés des élèves… » A priori, cela semble très positif !
Dans ce premier article, nous allons envisager le meilleur de la réforme et, la prochaine fois, nous dénoncerons les limites voire les dangers… Les phrases reprises en italique sont issues du mémorandum que le lecteur peut retrouver sur : http://eduscol.education.fr

Partons du postulat : la notation actuelle sanctionne les fautes *« loin d'apprécier, voire de valoriser, les compétences des élèves, elle propose d'abord un idéal de perfection (le texte source) à partir duquel l'enseignant décompte, en négatif, les erreurs commises… les fautes »*
Imaginons ce système de notation - par le nombre de fautes - dans le monde du travail… La « source » vous donne des objectifs à atteindre, des missions à réaliser, des activités à entreprendre, des compétences à mobiliser, etc. Et, à chaque erreur commise ou non-atteinte du résultat escompté, cette « source » vous colle une faute… en rouge ! Selon un barème établi par cette même « source » chacun arrive assez vite au fameux zéro pointé. On est donc vite catalogué de nul. Pour accentuer le trait, on glorifie un modèle idéal : le *winner élogieux* que l'on montre dans la communication d'entreprise. De plus, on affiche les résultats en surlignant les mauvais : le l*ooser indigne* est sanctionné du fameux rouge qui le remet dans la spirale de l'échec de son carnet scolaire refoulé dans un coin de la mémoire... S'en suivent déplaisir, découragement, désintérêt, démotivation ou activisme, dégoût, déprime et… absentéisme.
« Le plus souvent, une notation disqualifiante et répétitive ne lui offre aucune perspective de progrès » : plus je dis aux gens qu'ils sont mauvais, là où ils sont mauvais, pires ils deviendront ; même là où ils étaient bons* !
Pour éviter cette dérive, dans le management en entreprise, il est souvent admis le principe fondamental de la motivation et certaines affirmations comme : *« Plus je dis aux gens que leurs résultats sont bons, là où ils sont bons, meilleurs ils deviendront là où ils étaient moins bons »* (Christian Lemoine*).

Quand les concepts issus des théories de la motivation ne sont pas vraiment appliqués, des garde-fous sont instaurés… Par exemple pour « supprimer les mauvais » il ne suffit pas de les comparer à l'idéal imaginé par la « source ». Il faut, bien sûr, prouver que les mauvais se situent nettement en dessous de la MOYENNE des autres collaborateurs.
Par ailleurs, les indicateurs de mesure de la performance sont mis au point

au sein d'un barème graduel pour faire en sorte que l'entretien d'évaluation annuelle prenne en compte les réussites, les efforts d'amélioration, les opportunités comme les difficultés, etc.

Dans le même esprit, la réforme du barème doit répondre à trois exigences : *« proposer une évaluation ascendante capable de repérer les réussites comme les erreurs (d'où l'enjeu d'un décompte graduel) ; distinguer les difficultés que la notation traditionnelle traite globalement (d'où l'intérêt de proposer des catégories pertinentes) ; mais aussi et peut-être surtout mettre à la disposition des professeurs un outil simple et maniable (d'où l'utilité d'automatiser les décomptes et de construire des seuils) ».*

Des catégories couvrent le champ des réussites et des erreurs ; le professeur peut choisir de porter l'accent sur telle dimension selon les besoins pédagogiques ou sa progression. La note finale correspond à l'addition des points par des seuils ; ces points étant obtenus dans trois catégories. *« L'un des intérêts de la feuille de calcul, notamment pour d'éventuelles formations, est qu'à se pencher sur les catégories et les valeurs, les professeurs prennent en considération les difficultés diverses proposées par l'exercice… »*. Cela fait fortement penser à la manière dont les managers sont formés, en entreprise, pour conduire les entretiens d'appréciation annuelle.

Dans le prochain numéro, nous reprendrons les résultats de l'expérimentation réalisée sur une plus vaste échelle à propos de la maniabilité de l'outil par des professeurs, les limites de l'instrument aux yeux des correcteurs et les effets produits sur la notation.

De la même manière qu'un élève peut obtenir 0/20, tout en maîtrisant la marque de l'imparfait et l'accord du participe passé adjectival, parce qu'il n'a pas acquis les chaînes d'accord ou la part lexicale ; un commercial peut très bien être traité de nul parce qu'il n'a pas atteint l'objectif alors que la relation est saine sur l'ensemble de sa clientèle et que tous les problèmes de suivi client ont été très bien gérés.

Une idée majeure de la réforme concerne donc une correction susceptible de faire *« apparaître des hiérarchies ou tout le moins des distinctions entre les difficultés et les compétences manifestées par l'une ou l'autre »*.

Dans certaines dictées notées 0/20, comme pour certains collaborateurs traités de bons à rien, des irrégularités peuvent traduire cependant un début de maîtrise dans d'autres domaines ; *« de réelles réussites y voisinent avec des erreurs surprenantes ».*

Des manques, dans une dictée, ne mettent pas en crise la lisibilité d'un texte ; ces erreurs, sur le poste de travail, ne mettent pas en péril l'activité de l'entreprise. Toutefois, l'écolier peut être sanctionné d'un 0/20 et le collaborateur peut être sanctionné de nul…

Plusieurs exemples de notation, avec l'ancien barème ou avec le nouveau, n'amènent pas nécessairement tout le monde au dessus de la moyenne mais, plutôt que 0/20 pour deux copies, l'une obtient 2/20 et l'autre 8/20. *« L'outil ne conduit donc pas à distribuer des points par indulgence excessive ; il permet de distinguer les compétences et de hiérarchiser les difficultés ».*

Jusqu'ici, quand on regarde bien, pourquoi ne pas être favorable à cette réforme ?

Plusieurs arguments amènent pourtant la réflexion vers un autre sens… Dans le prochain numéro, nous reprendrons les résultats de l'expérimentation réalisée sur une plus vaste échelle à propos de la maniabilité de l'outil par des professeurs, les limites de l'instrument aux yeux des correcteurs et les effets produits sur la notation.

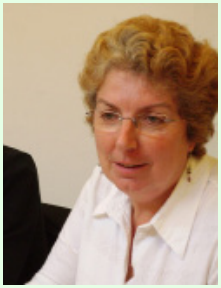
Patrick Noël LEFEBVRE

Élections professionnelles nationales Pour les enseignants, agents de l'État, dans les établissements d'enseignement privés agricoles

Les élections de la CCM (commission consultative mixte) auront lieu le 4 décembre 2014.

Ce ne sera pas un vote par correspondance comme prévu mais un vote à l'urne dans les établissements.

Il est à noter que le fonctionnement de la CCM va évoluer, avec deux collèges. L'un sera composé des représentants des personnels avec droit de vote. L'autre collège sera composé des représentants des chefs d'établissements, avec une participation consultative.



Par contre les élections du comité consultatif ministériel sont compromises : en effet la Loi d'avenir doit sortir, mais les textes doivent être vus par la fonction publique. Si la loi ne sort pas, il n'y aura pas d'élection, pour ce comité, en décembre 2014.

Dans ce cas les résultats de la CCM serviront au décompte de la représentativité syndicale.

Michèle CHAPOVALOFF

Temps de pause légal et pause « déjeuner »
(Droit privé)

Extrait de l'Art L3121-33 du code du travail : « Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. »
Or la plupart des salariés bénéficient d'un temps de pause « déjeuner ».
Si cette pause « déjeuner » s'intercale entre 2 temps de travail, fait-elle partie du temps de pause légale ? Oui d'après un arrêt de la Cour de Cassation (Ch soc. N° 12-10127 du 20 juin 2013).
Donc si votre pause « déjeuner » est au moins de 20min le temps de pause légal est bien accordé.

Enseignement sous contrat

Peut-on contraindre un professeur de physique à n'enseigner que de la technologie ? oui...

Le Conseil d'État autorise un recteur à confier à des enseignants des enseignements ne relevant pas de leur spécialité! (CE 12 mars 2014 n 362752).
Un professeur de physique avait été nommé à un poste de professeur de technologie pour une durée hebdomadaire de huit heures.
La cour d'appel de Douai a annulé cet arrêté d'affectation du recteur de l'académie de Lille, considérant cette affectation contraire aux dispositions du décret du 25 mai 1950. Pour les premiers juges, cette affectation ne pouvait être prononcée sans qu'ait été confié à l'intéressé, préalablement ou concomitamment, un enseignement, à titre principal, dans sa spécialité.
Le Conseil d'État annule cet arrêt. Pour la haute juridiction, *« les contraintes particulières liées à l'activité de remplacement, notamment le caractère fréquemment discontinu des affectations du fait du caractère provisoire des vacances de poste ou momentané des absences des enseignants titulaires qu'ils sont appelés à remplacer, autorisent le recteur à confier à ces enseignants, même lorsqu'ils n'effectuent aucun enseignement dans leur spécialité faute de poste vacant ou de titulaire absent, un enseignement en dehors de leur spécialité, conformément à leurs qualifications, dès lors que celui-ci demeure accessoire »*.

Alain GOUHIER

L'intérêt des élèves, la qualité des cours... Pff ! L'État n'en a cure. L'important est de pouvoir placer des enseignants sur des postes !

Compte rendu succinct de la réunion du 25 juin 2014 au siège de l'association ORT (institution juive d'éducation et de formation)

Le premier janvier 2016 sera mis en application la nouvelle méthode de calcul pour collecte de la taxe d'apprentissage. Dès 2015 la part réservée à l'État passera de 42% à 56%. C'est l'OPCA qui collectera la taxe d'apprentissage en collaboration avec AGEFOS et OPCAIA

L'État souhaite mutualiser la collecte de la taxe d'apprentissage, et les régions seront les opérateurs de cette répartition.

Il y aura reversions de la taxe d'apprentissage UNIQUEMENT aux établissements reconnues par l'État.

L'ORT FRANCE risque ainsi une diminution de sa collecte de près de 10% de son budget actuel !

Georges BELAICH
représentant du SYNEP CFE-CGC

Réforme de la taxe d'apprentissage
Réforme navrante contre l'enseignement privé
Craintes sur l'avenir des établissements et l'emploi des jeunes

La taxe d'apprentissage était un système équilibré entre deux acteurs qui financent l'ensemble des formations professionnelles initiales :

►42% de la taxe était reversé aux régions pour financer les CFA ;

►41% de la taxe était librement affecté par les entreprises aux CFA mais aussi aux lycées, universités et grandes écoles qui dispensent des formations technologiques et professionnelles.

Le passage de 42% à 55% de la part désormais reversée aux régions ne peut que déstabiliser, en profondeur, le système. La part reversée aux établissements qui financent des formations technologiques et professionnelles va donc mécaniquement diminuer.

Cette diminution aura de graves conséquences budgétaires sur les établissements scolaires. Certains vont devoir augmenter le coût de leurs formations, au détriment du pouvoir d'achat des familles, voire fermer plusieurs de leurs enseignements ou, pire, mettre la clé sous la porte, faute de financements suffisants.

Les formations professionnelles et technologiques ont pourtant fait leurs preuves en matière d'insertion professionnelle des jeunes et sont indispensables pour lutter contre le chômage des 16-25 ans, priorité affichée de François Hollande.

Enseignants consignés !?
Une fédération de parents d'élèves demande à ce que, pour le bien des élèves, les enseignants restent dans leur établissement en dehors de leurs cours.

Au sujet de la présence dans l'établissement je préciserai que les «séquences pédagogiques» i.e. les cours ne s'improvisent pas et que les copies ne se corrigent pas seules (sauf à envisager la désopilante auto-évaluation qui fonctionne à la rigueur... sur les élèves qui réussissent et comprennent et aggrave la situation des élèves en difficulté).

Continuer à confondre temps de face-à-face et temps de travail est tout à fait déplorable pour une fédération supposée connaître le monde scolaire. Obliger les enseignants à effectuer leur travail de préparation dans l'établissement ne les rendra pas plus disponibles pour les élèves ; en revanche il va falloir prévoir des bureaux. Sauf à ce que les parents considèrent que tous les profs peuvent durablement travailler dans la «salle des profs». Noter qu'il le font déjà avec les inconvénients que l'on sait (qui, parmi les cadres, accepterait de travailler dans des espaces ouverts aussi peu confortables avec juste un casier pour espace personnel ?) mais au moins, actuellement, le nombre de profs simultanément présents est-il modéré par la possibilité de travailler chez soi.

Les fédérations de parents avec des demandes généralement utopiques, sans la moindre expérience pratique, souvent projection de rancœur et de mépris non dissimulés de leurs adhérents et de leurs responsables ont bien contribué à la dégradation de l 'enseignement. Je leur propose de trouver une solution à la désaffection pour la carrière d'enseignant. En attendant ils seraient bien inspirés de faire un stage de 15 jours pour expérimenter le métier de prof.

Les fédérations de parents pourraient aussi demander aux parents de participer plus activement à l'éducation de leurs enfants ; ils pourraient, par exemple, corriger des copies etc. Ils pourraient animer à tour de rôle des soirées consacrées à la vie de classe, les questions de sociétés, des co-animations de séance de travaux dirigés, et pourquoi pas des cours ! On pourrait leur demander un rapport journalier de ce qu'ils ont accompli pour l'accompagnement de leurs enfants. On pourrait leur demander de se former tout au long des études de leurs enfants pour se tenir à jour et revoir les contenus disciplinaires. Pour mettre l'enfant au centre de l'éducation on pourrait leur demander de supprimer la télé, contrôler la consommation d'alcool (et de drogues) ; on pourrait, on pourrait etc.

Bruno DEUTSCH

Comment «aider» nos docteurs et doctorants ?

17 juin 2014 : Réunion syndicale au sujet, entre autres, de l'incitation à l'embauche des docteurs et doctorants dans les entreprises ; vaste serpent de mer.
Au cours du débat, l'un des participants lance : « je *vous rappelle qu'en France il n'y a qu'un seul doctorat d'État ayant donc partout la même valeur !* » Exact ! Il est seul et exclusivement délivré par l'État. Malheureusement les entreprises privées savent très bien qu'un doctorat délivré ici est loin d'équivaloir à un doctorat délivré là ; aussi, nombre d'entreprises demandent-elles aux candidats à l'embauche de revenir se présenter à elles lorsqu'en plus de leur doctorat français ils auront acquis un certificat d'une université étrangère !
Pourquoi cette descente aux enfers des diplômes français, descente qui va certainement s'amplifier avec l'autonomie de gestion des universités ? Car depuis des décennies les hommes et femmes politiques de tous horizons ont rendu tabou le terme même d'excellence et lui ont implicitement substitué celui de « médiocrité pour tous ». Et pour en revenir au doctorat, comme c'est l'État qui délivre ce diplôme, plus haut grade universitaire… tant que les politiciens n'oseront pas changer leur fusil d'épaule, il y a fort à parier que rien ne s'améliorera sauf… sauf si la concurrence venait à s'emparer du sujet ! Et, sans aller chercher la concurrence étrangère, l'un des moyens, qui fera certainement bondir bon nombre de syndicalistes de l'enseignement, sera fourni par une prise de conscience des grands établissements privés d'enseignement supérieur français : il est temps qu'ils délivrent leurs propres « diplômes » !

Formation professionnelle
OPCALIA ou ACTALIANS (ex OPCA PL)
Organismes Paritaires Collecteurs Agréés.

OPCALIA : formation professionnelle entre autres pour l'enseignement privé sous contrat
Formations collectives « spécial établissements scolaires » :

-Évolution de l'environnement social des élèves et de leurs familles
-Nouveaux comportements scolaires
-Intégration et accompagnement du handicap en milieu scolaire
-Bonnes pratiques d'hygiène et éco-gestes
-Les nouvelles pratiques de communication des élèves et de leurs familles.

Une fédération de parents d'élèves... pond un «truc»

Dans ce truc, il y a beaucoup de messages subliminaires et d'embryons de dispositifs dangereux...

Démission parentale, laxisme, égalitarisme de bas étage, asservissement des enseignant(e)s, transferts de responsabilités, appauvrissement inéluctable des contenus et des acquisitions, stéréotypie et formatage des individus, disparité invalidante entre le monde éducatif «coconiforme» et la jungle socio-professionnelle qui suit, déconnexion des valeurs fondamentales notamment de l'effort et du travail personnels en sus de ceux collectifs... le tout insidieusement relayé par une société aux commandes de financiers qui a besoin de «moutons» dépendants de tout en tout, partout et tout le temps pour faite tourner son économie «tous produits - tous services».

« Après le pain, l'éducation est le premier besoin d'un peuple. » a osé clamer Danton, sous la Révolution.

J'ai réussi à le faire guillotiner en 1794 avant que d'autres ne se mettent à dire comme lui !

Aucun gouvernement au monde n'a intérêt à développer trop largement la connaissance, la méthode, l'autonomie de sa population, car pour la gouverner, à défaut de l'opprimer, il faut rester en mesure de pouvoir la manipuler, la tromper, la ponctionner, la garder en situation de dépendance généralisée, de besoins artificiellement créés, multiplication des contraintes à la clé.

Donc, dès l'âge de la crèche, et le plus longtemps possible en exigeant bientôt un Bac + 3 pour être caissier, contingentons la jeunesse dans un système pseudo-éducatif, de 2 à 22 ans en moyenne, immensément réducteur de ses potentiels tout aussi immenses, et l'accoutumant bien à l'embrigadement de la pensée et à la dépendance technico-sociétale tous azimuts.

Intelligent(e)s et savant(e)s, oui, mais juste assez pour être utiles, utilisables, éventuellement utilisé(e)s (pour voter par exemple).
Nivelons, nivelons, il en restera bien assez...
Je laisse aux historiens le loisir de bien rigoler ! Car on n'est pas si loin que ça des temps médiévaux...

Christian RILHAC

SYNEP

Élections 2014

Un syndicat qui combat l'hypocrisie générale

L'excellence n'a pas de prix !

Une École médiocre en a un : la paupérisation !

Le SYNEP CFE-CGC constate :

-la paupérisation des enseignants, agents de l'État,

-la dégradation générale de l'enseignement,

-l'incompatibilité actuelle de « l'enseignement de masse » avec la promotion de l'excellence.

Rejoignez le SYNEP CFE-CGC

Pour être compétitive, plutôt que d'une baisse ou d'un gel des salaires, notre Économie a besoin d'une production d'excellence, donc d'une École de qualité.

Syndicat National de l'Enseignement Privé CFE-CGC
63, rue du Rocher 75008 Paris
Tél. 01 55 30 13 19
Courriel : **synep@synep.org -** Site Internet : **www.synep.org**

Force de propositions, le SYNEP CFE-CGC demande :

- des conditions de travail et des moyens adaptés à un enseignement de qualité,

- une École centrée sur les fondamentaux,

- des programmes sans saupoudrage,

- le développement des parcours différenciés,

- des examens et diplômes ne leurrant pas les élèves et leurs parents sur le réel niveau des connaissances,

- la fin des pressions sur les correcteurs et les jurys d'examens leur demandant d'appliquer des barèmes de « surnotation »,

- l'amélioration et non la dégradation régulière du statut et des conditions de travail de l'enseignant (décret de 1950),

- une rémunération et un calcul de retraite équivalents à ceux de nos collègues du Public,

- un accompagnement à la reconversion des enseignants qui le souhaitent,

- la prise en compte, pour la retraite, des années d'études nécessaires au recrutement.

CFE CGC

SYNEP

Votez

SYNEP CFE-CGC

Syndicat National de l'Enseignement Privé CFE-CGC
63, rue du Rocher 75008 Paris
Tél. 01 55 30 13 19
Courriel : **synep@synep.org -** Site Internet : **www.synep.org**

SYNEP

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
synep@synep.org

A... le...

Signature

Montant de la cotisation

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 €**