



édito

Démocratie... pour les autres !

Nos politiciens ne parlent plus que de « démocratie », comme ceux espérant conjurer le mauvais sort en ressassant la même rengaine, pour se donner du courage. Démocratie, oui, sauf lorsqu'ils trouvent un avantage à ne pas l'appliquer.

En effet, dans les établissements d'enseignement privé sous contrat avec l'Éducation nationale il y a les enseignants de droit public (bien évidemment largement majoritaires) et le personnel administratif et d'éducation de droit privé. Or, aucune distinction de statut n'est faite lors des élections professionnelles (CE, DP...) au sein de ces établissements. Ainsi la quasi-totalité des élus sont des enseignants, dont le rôle est d'être l'une des interfaces entre l'employeur et les salariés dont ils ne font plus partie... depuis 2005 (Loi Censi).

Ces élus, enseignants agents de l'État, sont consultés, voire négocient des accords, sur l'organisation et le temps de travail, les qualifications et les rémunérations des salariés de droit privé dépendant d'une convention collective qui n'a rien à voir avec le code de l'Éducation.

Par contre les enseignants participent à d'autres élections professionnelles (CCMA, CCMD, CCM) qui, elles, leurs sont exclusivement réservées. Aucune ingérence de salariés de droit privé dans leur évolution de carrière ! Est-ce cela la démocratie ?

Evelyne CIMA

Actions

- Congé de formation économique sociale et syndicale
- Représentativité du syndicat

Positions

- Loi d'avenir pour l'Agricole
- Agents de l'État : obligations de service

Informations

- Mérite National pour C. Pluss notre président d'honneur
- Absences pour enfant malade
- Retraite progressive
- CPF
- Requalification CCD en CDI
- Congé parental d'éducation
- Allègement de service
- Calcul à la plus forte moyenne

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

La loi d'avenir et l'enseignement agricole

« L'agriculture française et les secteurs agroalimentaires et forestiers doivent relever le défi de la compétitivité pour conserver une place de premier plan au niveau international et contribuer au développement productif de la France. Ils doivent continuer à assurer une production alimentaire de haut niveau qualitatif et en quantité suffisante face à l'augmentation de la population mondiale. Cette recherche de compétitivité ne peut faire fi du défi de la transition écologique ; le projet agro-écologique pour la France a pour objectif de placer la double performance économique et environnementale au cœur de pratiques agricoles innovantes.

Il s'agit de tracer un avenir à notre agriculture et à la jeunesse en mobilisant l'ensemble des acteurs concernés par l'agriculture, l'alimentation et la forêt. Ces ambitions sont traduites dans les principales dispositions de ce texte » Tel est le communiqué de presse du conseil des ministres à propos de la loi d'avenir n° 2014-1170 du 13 octobre 2014.

L'enseignement agricole technique et supérieur est donc directement concerné. Il doit être un levier stratégique d'innovation et d'investissement, et ses objectifs sont redéfinis et résumés dans l'expression Enseigner à produire autrement ».

Tout ceci implique une évolution des référentiels de formations, des valorisations des exploitations, des valorisations des acteurs et utilisations pédagogiques ainsi qu'une gouvernance régionale.

Les enseignants devront participer en assurant une formation initiale et continue des agriculteurs pour une agriculture multi performante, soit.

Mais qui va se charger de la formation des enseignants à ces défis et avec quels moyens budgétaires ? Les enseignants vont devoir s'adapter aux nouveaux référentiels qui vont arriver comme d'habitude, au compte goutte ou au dernier moment. Ils devront s'impliquer davantage avec les acteurs des territoires... mais sur quels temps d'enseignement ?

Cette loi présente des vœux pieux, mais la réalité est tout autre et bon nombre d'enseignants de l'enseignement agricole privé risquent de ne pas adhérer au projet tant actuellement on fait peu de leur situation (conditions de travail, rémunération, retraite, formation, leur place et leur reconnaissance dans la société...)

Michèle CHAPOVALOFF





Agents de l'État. Obligations de service

Décret n° 2014-940 du 20 août 2014
relatif aux obligations de service
et aux missions des personnels
enseignants exerçant dans un éta-
blissement public d'enseignement
du second degré



Le SYNEP CFE-CGC vous avait alerté sur le projet. Maintenant le décret sera donc malgré tout mis en application à la rentrée 2015. En effet, le syndicat majoritaire de l'enseignement privé (CFDT) l'a approuvé.

Nous vous invitons à lire ce décret sur le lien suivant:

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029390906&dateTexte=&categorieLien=id>

En terme de décryptage, ce qui change pour la rentrée 2015-2016 :

- Suppression de l'heure de première chaire
- Majoration de 1,1% de chaque heure enseignée en classe de première, de terminale générale et technique, avec un maximum d'une heure de majoration.
- Majoration de 1,25%.de toutes les heures enseignées en BTS
- Majoration de 1,1% de toutes les heures enseignées dans tous les établissements en zone d'éducation prioritaire (bien rare dans l'enseignement privé).

Ces premiers changements devraient apporter aux enseignants qui réalisaient moins de 6 heures d'enseignements en première et terminale générale et technique une légère bonification, par contre les enseignants qui réalisaient entre 6 et 9 heures en première et terminale générale et technique auront une légère perte d'heure.

Tous les enseignants en classe de BTS perdront le bénéfice de cette heure de première chaire. Par contre toutes les heures dédoublées sont maintenant majorées.

Mais, pour le moment, les consignes ministérielles sont à moyens constants : donc qui va payer ces majorations ??? Nos élèves qui devront travailler avec moins d'heures dédoublées et les enseignants qui travailleront donc dans de moins bonnes conditions pour quelques virgules supplémentaires ou en moins !

Cependant si la réforme ne portait que sur cela nous n'aurions pas crié au loup, car on serait plutôt encore dans une réformette dont les gouvernements successifs sont si friands.

Mais attention, dans le décret il est aussi écrit : « *Dans le cadre de la réglementation applicable à l'ensemble des fonctionnaires en matière de temps de travail [...] les enseignants mentionnés à l'article 1er du présent décret sont tenus d'assurer, **sur l'ensemble de l'année scolaire...*** ». On peut donc voir que derrière ce texte se cache une éventuelle annualisation de notre temps de travail et la présence sur site de 35 heures. Car, pour rappel, l'année scolaire s'entend du jour de la rentrée des élèves au jour précédent la rentrée suivante et la réglementation des fonctionnaires c'est 1607 heures.

Alors lorsque vos collègues vous interpellent sur ce décret rappelez-leur pour qui la majorité a voté et la prochaine fois faites voter SYNEP CFE-CGC.

Nadia DALY.

Chevalier de l'Ordre national du Mérite

Le 10 janvier 2015

En présence de Madame PEROL DUMONT Présidente du Conseil Général de la Haute Vienne et Sénatrice, des élus, et de notre Présidente Evelyne CIMA, Monsieur ANDRIEUX Michel, Maire de Le Chalard, a remis l'insigne de Chevalier de l'Ordre national du Mérite à **Monsieur Claude PLUSS** **Président d'honneur du SYNEP CFE-CGC.**



Toutes nos félicitations !

Les adhésions étant par année civile, merci de ne pas oublier de nous retourner votre cotisation 2015.



Catherine GRISEL
Trésorière



ABSENCES pour enfant malade



1) Pour les fonctionnaires ou agents de l'État

Ministère de l'Éducation Nationale : C. n°2002-168 du 2-8-2002

Ces absences ne constituent pas un droit. Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique. Les agents à temps partiel peuvent également y prétendre dans les mêmes conditions que les personnels travaillant à temps plein.

Absences pour enfant malade : des autorisations d'absence peuvent être accordées aux personnels pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical.

Le nombre de jours dans l'année est le suivant :

- si les deux parents peuvent bénéficier du dispositif, pour chacun : 6 jours pour un temps plein (100%), 5,5 jours pour un 90%, 5 jours pour un 80%, 3 jours pour un 50% ;

- si l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation : 12 jours pour un temps plein (100%), 11 jours pour un 90%, 9,5 jours pour un 80%, 6 jours pour un 50%.

Si les autorisations susceptibles d'être autorisées ont été dépassées, une imputation est opérée sur les droits à congé annuel de l'année en cours ou de l'année suivante.

Quelle que soit la convention, ces jours ne sont pas à multiplier par le nombre d'enfants et, dans tous les cas, un justificatif médical doit être fourni !

2) Pour les personnels de droit privé

Consultez notre dossier complet selon les différentes conventions appliquées dans les établissements d'enseignement privé dans le « SYNEP EXPRESS » n°128.

http://www.synep.org/synep_128.pdf

Pierre-Yves LEROY





Retraite progressive (Personnel du privé et agents de l'État)

Décret n°2014-1513 du 16 déc. 2014 et Circulaire CNAV réf : 2014-65 du 23/12/14

La retraite progressive permet à partir de 60 ans, si vous totalisez au moins 150 trimestres, de travailler à temps partiel et de percevoir une partie de votre retraite.

Pendant la retraite progressive vous continuez à valider des trimestres et des points ARRCO-AGIRC et vous améliorez donc votre future retraite.

1-Nouveauté : Age minimum pour pouvoir en bénéficier : "60 ans"

2-D'autres nouveautés

-Durée minimale d'assurance : Elle est fixée à 150 trimestres au régime général et, a été étendue le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires.

-Fraction de pension de vieillesse servie : "Elle est égale à la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel par rapport à la durée du travail à temps complet dans l'entreprise."

Exemple: Pour un travail à temps partiel de 60 % la pension versée représente 40 % du montant de la pension calculée à la date du départ en retraite progressive.

-Quotité de travail à temps partiel : Elle ne peut être inférieure à 40 % et supérieure à 80 %.



Attention

Il faut une fois de plus que l'État se distingue en n'appliquant pas les mêmes règles que dans le privé. En effet, pour qu'un enseignant agent de l'État reste titulaire, sa quotité de travail à temps partiel ne peut être inférieure à 50% (Voir le code de l'éducation).

Un de nos adhérents voulait bénéficier du 40% et le rectorat le lui a refusé : «ce sera 50% minimum ou vous perdrez votre contrat» lui a-t-on dit. Il a préféré travailler à 50% !

3-Régimes complémentaires

Attention : à ce jour, 23 janvier 2015 l'âge pour bénéficier d'une retraite progressive n'est pas, pour l'instant, abaissé de 62 à 60 ans dans les régimes complémentaires.



Alors qu'une circulaire de la CNAV vient tout juste de préciser les contours du dispositif de la retraite progressive, les régimes complémentaires ARRCO-AGIRC n'ont toujours pas pris en compte l'abaissement de l'âge de 62 à 60 ans.

La loi garantissant l'avenir des retraites de janvier 2014 a abaissé l'âge d'entrée dans la retraite progressive de 62 ans à 60 ans. Ce système permet de percevoir une partie de sa pension de retraite tout en continuant à travailler à temps partiel.

Mais... les régimes de retraites complémentaires, eux, n'ont pas encore modifié l'âge permettant de percevoir une fraction de sa pension complémentaire au titre de la retraite progressive.

Autrement dit, les assurés qui optent pour ce dispositif ne peuvent toucher une fraction de leur retraite complémentaire qu'à partir de l'âge légal de la retraite, soit 62 ans pour ceux nés en 1955 et après.

Pourquoi ? Les partenaires sociaux n'ont pas encore statué sur l'abaissement de l'âge de la retraite progressive...



Daniel FLAUGERE

Association-services Association sans but lucratif loi 1901
un site d'informations
www.retraiteenseignementprive.com
**retraite**

Votre retraite estimée sous quelques jours

Réponses à vos questions - Réunions d'informations
Estimation détaillée du montant de votre retraite
nous calculons vos meilleures dates de départ
ASSISTANCE TELEPHONIQUE

Contacts-renseignements

Daniel FLAUGERE - 06 60 83 61 53 - EMail: flaugere.daniel@wanadoo.fr
assistance et estimation gratuites pour les adhérents du SYNEP CFC-CGC



Le Compte Personnel de Formation (CPF) le salarié devient acteur de sa formation (Documentation CFE-CGC)

À partir du 1er janvier 2015, le salarié devient un réel acteur de sa propre formation professionnelle par le biais de divers outils, parmi lesquels se trouve le Compte Personnel de Formation qui remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF).

Suppression du DIF

Au 1er janvier 2015, le dispositif du DIF est supprimé. Il est remplacé par le Compte Personnel de formation (CPF). Les heures de formation acquises au titre du DIF sont reversées sur le CPF.

Que deviennent les heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 31 janvier 2014 ?

-Les heures acquises par un salarié au titre du DIF ne sont pas perdues avec la mise en place du CPF.

-À titre transitoire, les heures inscrites sur les compteurs DIF au 31 décembre 2014 pourront être utilisées jusqu'au 1er janvier 2021, dans des conditions prévues pour le CPF.

-Les heures de DIF seront comptabilisées de manière distincte sur le compte. Elles ne seront pas prises en compte pour le calcul du plafond pour l'alimentation du CPF. Les heures de DIF seront épuisées en priorité avant la consommation des heures se trouvant sur le CPF.

Qui bénéficie du Compte Personnel de Formation ?

Le Compte Personnel de Formation est ouvert aux salariés âgés d'au moins 16 ans (ou 15 ans en contrat d'apprentissage) ou demandeurs d'emploi jusqu'au départ à la retraite.

Ainsi, le CPF est attaché à la personne : l'intégralité des heures disponibles sur le compte est transférée en cas de changement d'employeur.

Quelles sont les modalités d'alimentation du CPF ?

Tout comme le DIF, le CPF est alimenté en heures.

-Pour les salariés à temps plein, le rythme d'acquisition des heures est de 24 heures par an pendant 5 ans puis, une fois les 120 heures acquises, 12 heures par an jusqu'à atteindre 150 heures. Le plafond de 150 heures est donc atteint en 7 ans et demi.

-Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte se fait à due proportion du temps de travail effectué, sauf si un accord collectif prévoit une alimentation plus rapide.

À titre d'exemple, un salarié à mi-temps acquerra 12 h/an au titre du CPF pen-

dant 10 ans (jusqu'à l'acquisition de 120 heures). Puis 6 h/an pendant 5 ans, jusqu'à l'acquisition de 150 heures.



Qui gère le CPF ?

La gestion du CPF est externalisée auprès de la Caisse des Dépôts et des Consignations. Chaque salarié peut accéder à son espace personnel dématérialisé pour connaître son nombre d'heures créditées et les formations éligibles.

Les comptes personnels seront alimentés tous les ans à partir des données déclarées par les entreprises.

Pour la première année d'entrée en fonction, l'enregistrement des heures de formations acquises au titre du DIF devra être effectué par chaque salarié après communication du solde de DIF par l'employeur sur le site moncompteformation.gouv.fr. Ce solde d'heures de DIF doit être communiqué par l'employeur à chaque salarié avant le 31 janvier 2015.

Quelles formations sont éligibles au CPF ?

Le CPF vise à financer des formations qualifiantes :

- Les formations sanctionnées par un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ;
- Les formations sanctionnées par une certification inscrite au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- Les formations inscrites à l'inventaire établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle ;
- Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissance et de compétence, ou permettant de financer un accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- Les formations inscrites sur les listes élaborées par les partenaires sociaux.

Comment utiliser le CPF en pratique ?

Le CPF peut être utilisé par le salarié soit sur son temps de travail, soit en dehors du temps de travail.

• Utilisation du CPF en dehors du temps de travail

Si le CPF est utilisé en dehors du temps de travail, l'utilisation du compte est de droit dès que le salarié dispose d'un nombre d'heures suffisant et que la formation est inscrite sur une des listes de formations éligibles.

• Utilisation du CPF sur le temps de travail

Si le salarié souhaite utiliser son CPF en tout ou partie sur le temps de travail, il doit obtenir l'accord de son employeur que ce soit sur le contenu ou sur le calendrier de la formation suivie. La demande d'accord auprès de l'employeur doit être effectuée 60 jours avant le début de l'action de formation si celle-ci dure moins de six mois, et au minimum 120 jours avant une formation de six mois ou plus.



Dans certains cas, seul l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est nécessaire : il s'agit des formations visant l'acquisition du socle de compétence et de connaissance, ainsi que les formations relatives aux actions d'accompagnement à la VAE.

Les frais de formation sont-ils pris en charge ?

Que la formation ait lieu pendant le temps de travail ou en dehors, l'OPCA (ou à défaut l'employeur si celui-ci gère le CPF en interne), prend en charge les frais pédagogiques de la formation et les frais annexes (frais de transports, de restauration, d'hébergements) occasionnés par la formation suivie par le salarié.

Lorsque le salarié suit une formation sur le temps de travail dans le cadre de son CPF, les heures de formation sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

ATTENTION : La branche de l'enseignement privé accompagne via son relais opérationnel, OPCALIA département Enseignement Privé, la formation des salariés de droit privé uniquement rémunérés directement par les établissements. Les personnels enseignants rémunérés par l'Etat ne rentrent pas dans ses prérogatives.

Particularité pour les enseignants, agents de l'État, des établissements d'enseignement privés sous contrat avec l'État

Les agents de l'État ont attendu jusqu'en 2010 les décrets d'application leur permettant de bénéficier du DIF. Maintenant que le DIF est transformé en CPF, ils attendent à nouveau que des décrets d'application leur permettent de bénéficier du CPF.

Et entre temps de quoi bénéficient-ils ? De rien ! C'est une fois de plus navrant !

Mais comme les futurs textes relatifs au CPF pour les agents de l'État ne seront sans doute que des transpositions des anciens textes relatifs au DIF qui vient de disparaître, vous trouverez ci-dessous quelques rappels.

Rappels sur l'ancien DIF (d'après des extraits du BO n°6 du 10 février 2011)

«Les bénéficiaires Il est ouvert

- *aux maîtres contractuels ainsi qu'aux maîtres agréés ;*
- *aux maîtres délégués qui comptent, au 1er janvier de l'année considérée, au moins un an de services effectifs dans un établissement sous contrat d'association.*

Sont donc exclus du dispositif les maîtres délégués en fonction depuis moins

d'un an dans un établissement sous contrat d'association ainsi que les maîtres délégués en fonction dans un établissement sous contrat simple. Ces derniers bénéficient, en tant qu'agents de droit privé employés par les établissements, des dispositions afférentes du code du Travail.

Les formations éligibles (qui se déroulent de préférence pendant les vacances scolaires).

Il doit prioritairement être utilisé pour des formations permettant à l'agent d'acquérir de nouvelles compétences dans la perspective notamment d'une mobilité professionnelle.

Ces formations peuvent être offertes par les organismes de formation privés qui ont signé une convention avec l'État ou par des établissements publics (établissements d'enseignement supérieur, Cned, Cnam, etc.). Il peut également s'agir d'action de formation à distance, de validation des acquis de l'expérience ou de réalisation de bilans de compétence.

L'examen des demandes. Il s'exerce à l'initiative du maître et doit s'inscrire dans le cadre d'un projet professionnel.

Les demandes sont présentées par les maîtres intéressés selon un calendrier établi par l'administration. Elles sont transmises au chef d'établissement qui les adresse, après avis, à la division de l'enseignement privé du rectorat ou de l'inspection académique.

L'administration dispose d'un délai de deux mois pour notifier sa réponse à la demande du maître.

Attention : l'absence de réponse au terme de ce délai vaut acceptation.

Par ailleurs, le refus par l'administration deux années consécutives d'une formation au titre du Dif ouvre droit à une priorité d'accès au congé de formation professionnelle.

En cas de réponse positive, l'action de formation choisie en utilisation du droit individuel à la formation fait l'objet d'un accord écrit entre le maître et l'administration.»

Et pour les fonctionnaires en poste dans les établissements privés... ils attendent, eux aussi, le bon vouloir du gouvernement pour être fixés sur leur CPF !



Formation professionnelle

OPCALIA ou ACTALIANS (ex OPCA PL)

Organismes Paritaires Collecteurs Agréés.

Pour toute information,

contactez vos élus ou délégués syndicaux SYNEP CFE-CGC.

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Tous les salariés (droit privé ou agent de l'État) ont droit à un ou des congé(s) de formation économique, sociale et syndicale d'une durée annuelle maximale de 12 jours. Les lois qui régissent ces congés sont différentes pour les salariés de droit privé et pour les agents de l'état. Le traitement est maintenu pour les agents de l'état dans certaines limites de nombre.

Pour les salariés du privé d'entreprises d'au moins 10 salariés, le salaire était maintenu par l'employeur dans la limite 0,008% de la masse salariale de l'entreprise. Par exemple pour 50 salariés et une masse salariale de 2M €, l'employeur pouvait financer (maintien du salaire) jusqu'à 1600€ de congés, à répartir entre le personnel par accord par exemple. Il est à noter que ce système ne permettait pas une prise en charge systématique de la perte de salaire générée (le fonctionnement était souvent celui du « premier arrivé, premier servi »).

Cette disposition s'éteint au 1er janvier 2015. Le code du travail est modifié au 1er janvier : le droit à congés est maintenu mais l'employeur n'est pas tenu de prendre le salaire en charge. Ce dernier répond aux salariés qu'ils ne seront pas indemnisés par l'entreprise... mais ce qui ne signifie pas qu'ils auront une perte de salaire correspondant à la durée de leur absence (soit en général deux jours par stage).

En effet les salaires seront taxés pour alimenter un organisme paritaire chargé de prendre en charge les salaires et les coûts de formation.

Le seul problème c'est qu'à la date de rédaction de cet article l'organisme n'est pas encore mis en place ni ses règles de fonctionnement.

Dès sa mise en place, la CFE-CGC demandera l'indemnisation des journées de formation ayant donné lieu à perte de salaire depuis le premier janvier 2015. Pour permettre cette régularisation, les salariés venus en stage devront garder soigneusement leur(s) attestation(s) de stage et la preuve de leur perte de salaire de façon à être en mesure de faire valoir leurs droits quand les structures du fonds paritaire seront en place.

ATTENTION : les barèmes, taux et montant de l'indemnisation seront arrêtés conjointement par le fonds paritaire et le ministère du travail. Une information sera faite à ce moment-là. Nous ne pouvons pas garantir aujourd'hui que l'intégralité de la perte de salaire sera compensée par les sommes venant du fond paritaire.

A NOTER : Les salariés appartenant à des entreprises couvertes par un accord syndical prévoyant des modalités plus favorables de prise en charge des jours passés en formation restent protégés par l'accord selon les dispositions prévues par ce dernier.



Bruno DEUTSCH

Informations



• Demande de requalification d'un CDD et CDI par un syndicat

Le tribunal d'instance juge la requalification d'un CDD en CDI. La Cour de Cassation dans un arrêt du 17 décembre 2014 n° 1413712 reconnaît aux syndicats un intérêt à agir devant le juge d'instance pour demander au tribunal d'instance de requalifier les CDD en CDI. En effet, elle considère que cette qualification a un intérêt en matière d'institutions représentatives du personnel et des syndicats, notamment pour la détermination des effectifs de l'entreprise.

Alain GOUHIER



• Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation peut être pris par la mère ou le père, à temps partiel ou à temps complet, successivement ou simultanément.

Durant ce congé, le contrat de travail du salarié est suspendu, mais ce dernier doit toujours être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise et continue à être électeur pour les élections professionnelles.

Ce congé n'est pas incompatible avec la négociation d'une rupture conventionnelle, ni avec une procédure de licenciement. En effet malgré la suspension du contrat l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour faute ou pour raison économique. Mais en aucun cas le motif ne peut être lié au congé parental.

Par contre, si durant son congé parental la salariée est enceinte, elle bénéficie d'une protection contre le licenciement.

• Allègement de service pour raisons de santé pour les personnels enseignants titulaires du second degré privé – Année scolaire 2015-2016

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.

Les demandes, y compris celles de renouvellement, sont à formuler sur l'imprimé prévu à cet effet et doivent être transmises à votre rectorat très rapidement.

Chaque candidature, adressée sous couvert du chef d'établissement/de service, doit être obligatoirement accompagnée :

- d'un certificat médical détaillé sous pli confidentiel,
- pour les personnels concernés, de la notification de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou de la décision du bénéfice de l'obligation d'emploi délivrée par la Maison Départementale des Personnels Handicapés, permettant au médecin de prévention d'apprécier la demande dans toutes ses dimensions.

L'avis du médecin de prévention est requis par la DRRH et donne lieu à l'examen individualisé de la situation particulière de chaque demandeur.

Les décisions d'attribution d'allègement de service sont prises par une commission statuant en 2015, sur avis du médecin de prévention, puis sont notifiées par voie hiérarchique.

Représentativité SYNEP CFE-CGC

Collège Saint Joseph à HELLEMMES (59)

Le SYNEP CFE-CGC obtient 100% des suffrages de la DUP en collège cadres et deux élus. Nicolas HERPE est nommé délégué syndical.

Cours HATTEMER (75)

Le SYNEP CFE-CGC obtient 100% des suffrages de la DUP au 2nd collège (cadres et assimilés). Vérica STANKOVIC est nommée déléguée syndicale.

Fenelon-Sainte-Marie (75)

Dorota GRABIAS est nommée déléguée syndicale.

Élections professionnelles Exemple de calcul des sièges obtenus



40 votes sont valablement exprimés, 3 sièges sont à pourvoir. 4 listes ont été déposées. Les listes ont obtenu : liste 1 : 6 voix ; liste 2 : 4 voix ; liste 3 : 11 voix ; liste 4 : 19 voix

1) On établit le quotient électoral « G » en divisant le nombre de suffrages exprimés par le nombre de sièges à pourvoir.
Ici, $G = 40 / 3 = 13,33$ (prendre 2 chiffres après la virgule)

2) Pour chaque liste, on divise le nombre de voix qu'elle a obtenue par le quotient électoral « G ». L'entier obtenu donne le nombre de sièges obtenus par la liste. Dans notre exemple :

liste 1 : 6 voix. Nombre de sièges : $6 / 13,33 = 0,45$ donc 0 siège.

liste 2 : 4 voix. $4 / 13,33 = 0,30$ donc 0 siège

liste 3 : 11 voix. $11 / 13,33 = 0,82$ donc 0 siège

liste 4 : 20 voix. $19 / 13,33 = 1,42$ donc **1 siège**.

3) Comme il reste encore 2 sièges à pourvoir, pour chacune des listes on calcule la moyenne suivante :

nombre de voix obtenues

nombre de sièges obtenus + 1

Un siège est attribué à la liste ayant obtenu la plus forte moyenne.

Dans notre exemple, calcul de la plus forte moyenne, pour attribuer le 1^{er} siège

liste 1 : $6 / (0 + 1) = 6$

liste 2 : $4 / (0 + 1) = 4$

liste 3 : $11 / (0 + 1) = 11$

liste 4 : $19 / (1 + 1) = 9,5$

La plus forte moyenne est 11 **donc 1 siège est attribué à la liste 3.**

4) Comme il reste encore un siège à attribuer. On procède à nouveau au calcul de la plus forte moyenne, pour attribuer le dernier siège.

liste 1 : $6 / (0 + 1) = 6$

liste 2 : $4 / (0 + 1) = 4$

liste 3 : $11 / (1 + 1) = 5,5$

liste 4 : $19 / (1 + 1) = 9,5$

La plus forte moyenne est 9,5 **donc le dernier siège est attribué à la liste 4.**

Le calcul de la plus forte moyenne est à répéter tant qu'il reste des sièges à pourvoir.

Précision: lorsqu'il ne reste qu'un siège à pourvoir et que deux listes ont la même moyenne, le siège est attribué à la liste ayant obtenu le plus grand nombre de voix. Si elles ont le même nombre de voix, le siège est donné au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.



Adhésion - Réadhésion - Abonnement - 2015
 (Pas d'augmentation du montant des cotisations en 2015)

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 2015

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

Barème des cotisations 2015

**Pas d'augmentation du montant
des cotisations en 2015**

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 €	