



## Actions

- Sur la réforme du collège
- Adhésion CCN SEP
- Élections professionnelles
- Financement syndical

## Positions

- Deux grandes questions sur la réforme du collège
- ARRCO-AGIRC-IRCANTEC

## Informations

- Fin de la CCN UDESCA ?
- Fusion absorption d'un établissement (CNE2)
- Complémentaire santé obligatoire
- Enseignement privé hors contrat (nom - prévoyance - rapprochements de branches)
- Formations syndicales
- SMIC au 1er janvier 2016

## édito

### La convention collective qui «monte»

La convention collective nationale (IDCC 2691) actuellement appelée «enseignement privé hors contrat» va changer de nom et adopter celui de «enseignement privé indépendant» pour bien marquer sa différence avec l'enseignement privé sous contrat, celui parfois qualifié d'enseignement public-payant qui, en contrepartie du paiement de ses maîtres, doit obéir au ministère de l'Éducation nationale et appliquer ses réformes de plus en plus médiocres. (Heureusement que le privé sous contrat dispose encore d'une petite marge de manœuvre dont il profite pour déroger à certains points des réformes !)

Il importait donc que l'enseignement privé «hors contrat» lance des signaux forts en direction des parents d'élèves et des entreprises. Le changement de nom pour «indépendant» [de l'Éducation nationale] en est un. L'autre est la création d'un CCP (Certificat de Compétence Pédagogique) pour ses transmetteurs de savoir (enseignants, tuteurs...), CCP reconnu par la convention collective.

Le SYNEP CFE-CGC incite les enseignants à s'inscrire aux formations (directes ou par VAE) aboutissant à la délivrance d'un CCP, formations totalement prises en charge par ACTALIANS.

**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 : [syner@syner.org](mailto:syner@syner.org) Site Internet : [www.syner.org](http://www.syner.org)

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

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

## Sur la réforme du collège dans le privé sous contrat

La réforme du collège voit peu à peu le jour dans notre vie d'enseignants. Les réunions se multiplient pour l'appriivoiser. Il va donc falloir revoir notre manière d'enseigner de la 6ème à la 3ème. En même temps. Sans compter que pour certains collègues il faudra augmenter d'un tiers le nombre de classes d'enseignement afin d'avoir un temps plein.

L'interdisciplinarité pose également de véritables soucis, car nous sommes nombreux à avoir choisi ce métier par amour d'une discipline. De plus, les établissements privés n'ont d'ailleurs pas toujours l'espace et les moyens financiers pour les équipements nécessaires aux EPI, EPI qui diminueront donc nos heures de cours dans notre discipline tout en ayant le même programme à effectuer.

Cette réforme a pour but de faire progresser 20% des élèves en situation d'échec au détriment des 80% qui suivent, en ôtant notamment les classes européennes.

L'autonomie de notre chef d'établissement va s'accroître, car il gèrera 20% du portefeuille horaire à sa guise.

Dans les établissements publics un conseil pédagogique est obligatoire pour effectuer les choix. Malheureusement dans les établissements privés, les remontées de nos adhérents et sympathisants prouvent que nos craintes étaient fondées. En effet, une majorité des chefs d'établissements ne tiennent absolument pas à la création de ce conseil pédagogique et préfèrent « une sauce interne » !

Le SYNEP CFE-CGC exige la mise en place d'une concertation avec les équipes pédagogiques. Car cette réunion est l'occasion de permettre à chacun de s'exprimer sur les meilleurs choix pédagogiques à mettre en place dans votre établissement, pour que les élèves soient au centre des choix.

Pourquoi ne pas laisser la Direction faire seule les choix ?

-Car, malheureusement, parfois la direction pourrait utiliser ces choix pour avantager ou désavantager certaines personnes.

-Car l'union fait la force.



Enfin, on voit apparaître les pertes horaires pour certains collègues et là encore pour nous, enseignants du privé, la sanction sera plus dure, car c'est le chômage éventuel. Les précédentes manifestations ont vu une faible partici-

pation des enseignants, ce qui a été interprété par notre gouvernement comme un désaveu pour les syndicats et une approbation de cette réforme.

**C'est donc pour toutes ces raisons que le SYNEP CFE-CGC appelle à la manifestation du 26 janvier 2016.**

Nadia DALY



### **PSAEE - Convention collective SEP (IDCC 2408)**

En juillet dernier le SYNEP CFE-CGC a signifié son opposition à cette nouvelle convention collective des Salariés de l'Enseignement Privé 2015 en refusant de signer le texte proposé (voir l'article paru dans le bulletin n°160 d'octobre dernier).

De même il n'a pas signé l'accord salarial qui ne compense pas de façon équitable les 113 heures annuelles de travail supplémentaire exigé du personnel de vie scolaire.

Trois syndicats ayant signé, la FEP CFTD, le SPELC puis le SNEC CFTC, ces textes sont appliqués depuis le 1er septembre 2015 sans réelle information préalable du personnel qui se trouve ainsi face au fait accompli. Déjà cette convention suscite des questions qui nécessitent la saisine des Commission Paritaire Nationale et/ou Régionales, ce que nous n'avons pas manqué de faire, sauf que n'ayant plus de "ticket d'entrée" nos demandes ont été purement et simplement écartées.

#### **Alors comment défendre le personnel sans devoir aller systématiquement devant le Conseil des Prud'hommes ?**

Le SYNEP CFE-CGC a toujours été favorable au dialogue, plutôt qu'au recours judiciaire. D'ailleurs, le SYNEP CFE-CGC, signataire de l'accord de 2010 sur les classifications, annexe essentielle de la nouvelle convention, est également signataire de l'accord sur le dialogue social négocié en juin 2015.

Afin de porter la parole des salariés et tenter d'obtenir des améliorations concernant les modalités d'application de cette nouvelle Convention Collective, il nous faut retrouver les moyens d'agir en interne.

C'est pourquoi, toujours avec sa volonté d'améliorer le contenu du texte, **le Conseil National a pris la décision d'adhérer à la convention collective SEP** à compter du 1er janvier 2016.

Nos représentants pourront donc à nouveau saisir les commissions paritaires de conciliation pour la résolution de vos différends.

**Alain BELLEUVRE**





## Fin de la convention collective UDESCA (?)

Le collège employeur de l'UDESCA (qui regroupe les 5 universités et instituts catholiques) a décidé de créer avant le 31 décembre de cette année, une confédération de l'enseignement privé (catholique?) avec la FESIC (écoles de commerce et d'ingénieurs privées) et la FNOGEC (organismes de gestion des établissements d'enseignement catholique privés). L'objectif est d'anticiper les regroupements de branches professionnelles imposés par le ministère du travail qui veut passer de 700 à 100 branches. La FESIC et surtout l'UDESCA ne pèsent rien en comparaison de la FNOGEC qui est l'une des 50 plus grosses branches, mais en effectuant un regroupement avant le 31 décembre, ces deux branches peuvent choisir la branche de rattachement (qui pourrait aussi être celle de l'enseignement privé hors contrat) et obtenir une représentativité un peu plus avantageuse au sein du collège employeur. Nous avons eu cette information lors de la Commission Paritaire Nationale du 13 novembre, lors du dernier CE de l'UCO et, pour ce qui me concerne, lors d'une réunion informelle organisée par la FNOGEC le 25 novembre. Il est clair que les employeurs sont passés à la vitesse grand V sur ce dossier.

La conséquence en sera la disparition à terme de la convention collective de l'UDESCA, dans des conditions encore inconnues. Cela va poser des problèmes inextricables.

Si la FNOGEC n'y a pas d'intérêt si ce n'est de rendre service à des employeurs "amis", les employeurs de l'UDESCA, eux, se réjouissent des avantages qu'ils vont pouvoir tirer de ce rapprochement.

Noyés dans cette vaste branche, les salariés des universités et instituts catholiques devront compter sur leur capacité à défendre collectivement leurs intérêts... au niveau local.

**Bruno DEUTSCH, délégué syndical à l'UCO**  
**Représentant national à l'UDESCA**



### **CNE 2 (Commission Nationale de l'Emploi du Second Degré) du 3 septembre 2015**

FUSION-ABSORPTION d'un établissement.

Lors d'une fusion absorption, l'ensemble des maîtres exerçant dans l'établissement absorbé est mis en perte d'emploi.

La Commission Nationale de l'Emploi du Second Degré recommande que les demandes des maîtres ainsi mis en perte d'emploi et postulant un emploi dans l'établissement absorbant fassent l'objet d'une attention particulière.

**Pierre-Yves LEROY**



## Deux grandes questions...

Les établissements sous contrat avec l'Éducation Nationale commencent à travailler sur la mise en œuvre de la Réforme des Collèges...



**SYNEP**

L'on voit, une fois de plus, l'énorme fossé qui s'est peu à peu creusé au fil des décennies et au gré des pseudo-réformes ayant entraîné l'éducation nationale dans une spirale involutive, fossé entre ces quelques personnes qui échafaudent des projets pour épater la population, bien à l'abri dans de lointains bureaux, et toutes celles qui vont devoir trimer sur le terrain pour tenter de donner un minimum de sens à tout cela.

Deux grandes questions donc, parmi beaucoup d'autres, semblent remonter souvent des groupes de travail, questions qui ne sont peut-être pas essentielles aux yeux des décideurs mais qui illustrent très bien le genre de casse-tête qui peut naître d'une "réforme".

La première est celle, toute bête, des manuels. En effet, on note dans les nouveaux programmes de diverses matières que la grande innovation serait que chaque établissement opère la répartition des divers thèmes à aborder sur trois années, de façon autonome. Mais... comment faire pour les manuels ? Les éditeurs ne vont pas créer un manuel par établissement ! Nous ne voyons que les hypothèses d'un manuel géant pour trois ans ou bien d'un manuel en fascicules thématiques à ventiler dans chaque établissement selon répartition choisie... Tout cela sera-t-il prêt pour dans quelques mois ?

La seconde est celle, problématique, de ce qu'un(e) élève changeant d'établissement quelque part entre 5ème et 3ème va bien pouvoir trouver... soit en face de grandes lacunes, soit à subir des doublons d'enseignement, si le hasard fait que son nouvel établissement n'a pas établi la même répartition thématique que celui qu'il a quitté.

Tout cela promet bien du "bon temps"...

Ce ne sont que deux grandes questions... à côté de celle, plus lancinante, de ce que vont devenir nos élèves, qui sont aussi nos enfants, dans ce grand bateau de plus en plus ivre qu'est devenue l'Éducation Nationale...(?)

**Christian RILHAC**



## La Complémentaire Santé obligatoire dès le 1er janvier 2016

Accords de branche consultables sur notre site  
[www.synep.org](http://www.synep.org)

1/Les partenaires sociaux de l'interbranche des Établissements d'Enseignement Privés (EEP) ont mis en place, par accord inter-branche du 18 juin 2015, un régime de frais de santé obligatoire. 4 organismes assureurs ont été recommandés : AG2R PREVOYANCE, HUMANIS, MUTEX et UNIPREVOYANCE.

Les établissements concernés sont ceux relevant du champ d'application des conventions collectives dont l'IDCC est le suivant : 0390, 1326, 1334,1446, 1545, 2152,2364, 2408, 7505, 7506, 7507, 9999

2/Pour tous les établissements couverts par la convention collective des universités et instituts catholiques de France (IDCC 2270) les partenaires sociaux ont signé un accord cadre rendant obligatoire une couverture collective complémentaire santé et assurant un seuil minimal conventionnel de garantie dans la branche. Ils ont convenu de ne pas retenir de clause de recommandation d'un organisme.

Chaque établissement mettra en place un Comité de pilotage qui participera, entre autres, au choix du prestataire.

3/ Dans la branche de l'Enseignement Privé Hors Contrat (IDCC 2691) les partenaires sociaux ont fait le choix d'une seule recommandation : HUMANIS PREVOYANCE.

\* \*

Suite à des questions posées par de nombreux adhérents relevant de la convention du hors contrat, vous trouverez ci-dessous quelques réponses faites par notre Conseil.

### a/ Concernant la dispense

La dispense en cas de bénéfice d'une « mutuelle individuelle » n'étant que provisoire, il n'y a pas d'exigence sur son contenu. En effet, elle ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat soit, dans notre cas, jusqu'au 31 décembre 2016 au plus tard ; ensuite, le salarié sera obligé de rejoindre le régime de branche.

En revanche, pour les CDD de 12 mois et plus, la dispense ne vaut qu'à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garantie. À notre sens, on

ne parle pas de la clause de solidarité mais des garanties du tableau de garantie du régime.



b/ Pour un salarié déjà embauché et sans mutuelle, il devra adhérer à la mutuelle obligatoire de l'entreprise qui s'imposera à compter du 1er janvier 2016. Les seules facultés de dispenses sont celles prévues par l'accord instaurant la mutuelle et qui visent, pour la plupart, à éviter les doubles couvertures.

c/ Suite à un accord ou une décision unilatérale de l'employeur, peut-il être instauré une adhésion familiale obligatoire, et qui plus est, avec un tarif différent pour les cadres et les non-cadres ?

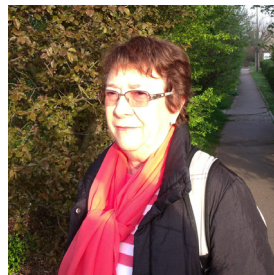
Il est obligatoire, en complémentaire Santé, de couvrir l'ensemble du personnel. Mais il est possible de mettre en œuvre des couvertures différentes pour des catégories dites objectives de salariés telles que les cadres et les non-cadres (jurisprudence sur le sujet et règles d'exonération de cotisations sociales de la participation employeur le permettant). Bien sûr, l'accord de branche impose tout de même un minima, de garantie et de participation employeur pour tous les salariés, qui doit être respecté.

En dehors des dispenses applicables à tous, il y a cependant des conséquences différentes, pour le salarié déjà embauché, selon le mode de mise en place de la complémentaire Santé au sein de l'entreprise :

- si l'employeur instaure une adhésion familiale obligatoire par accord collectif d'entreprise ou référendum, elle s'impose à tout salarié.
- en cas de mise en place par Décision Unilatérale de l'Employeur le salarié déjà dans l'entreprise au moment de la mise en place de la complémentaire santé a la faculté de refuser le précompte de sa part de cotisation (règle de l'article 11 de la Loi Evin de 1989) sans avoir à justifier d'une couverture par ailleurs.

À ce sujet, la conclusion de l'accord collectif au niveau de la branche impose cependant à tout salarié la couverture minimale de branche ainsi que son financement. En l'état actuel des textes, un salarié présent avant la mise en place par DUE pourrait donc refuser la part de cotisation supérieure à l'obligation de la CCN mais pas celle issue de la CCN...

Ainsi l'employeur ne peut imposer à tous l'adhésion familiale que s'il la finance, c'est-à-dire, qu'il complète, à sa charge exclusive, le financement obligatoire CCN pesant sur le salarié.



**Evelyne CIMA**





## Enseignement privé Hors Contrat (IDCC n°2691)

### 1/Changement de nom de la convention collective nationale (avenant 29)

Les partenaires sociaux constatent que le champ professionnel de l'enseignement privé est désormais principalement constitué :

-d'établissements d'enseignement supérieur qui sont investis dans le développement des formations conduisant à des titres certifiés relevant de la Commission nationale de la certification professionnelle dépendant du Ministère du Travail et de la formation professionnelle ;

-d'établissements d'enseignement supérieur privés relevant des articles L 731-1 à 731-18 du code de l'Éducation.

Ainsi une appellation plus précise et pertinente ne faisant plus référence, *a contrario*, aux contrats d'association issus des lois Debré-Guermeur des 31 décembre 1959 et 27 novembre 1977 permettra d'éviter toute confusion avec les établissements assurant également une activité d'enseignement.

Les partenaires signataires de la convention collective décident, donc, de modifier le nom de ladite convention et de la nommer désormais, à compter de la date de l'arrêté d'extension :

**Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant.**

### 2/ Avenant 30 -titre X : Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, consultable sur notre site [www.synep.org](http://www.synep.org)

### 3/ Taux d'appel pour les cotisations Prévoyance année 2016

Le taux d'appel a été ramené à 40% à compter du 1er janvier 2016. Les cotisations 2016 sont fixées à :

	Non cadres		Cadres	
	salariés	employeurs	salariés	employeurs
Tranche A	0,256%	0,256%	-	1,5%
Tranche B	0,368%	0,368%	0,368%	0,368%



#### **4/ Rapprochement de branches et conséquence immédiate pour la complémentaire santé**

« Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé (EPHC) prennent acte de la volonté de rapprochement entre leur branche professionnelle (représentées côté employeur par la FNEP et la branche de l'enseignement à distance représentée par la CHANED).



Ils décident donc de rendre accessible aux entreprises de l'enseignement à distance le régime complémentaire santé mis en place le 22 septembre 2015 »

#### **5/ Demande d'intégration des CFA dits « orphelins » dans le champ de l'enseignement privé hors contrat**

Déclaration officielle de M. LETURGIE au nom de la FNEP lors de la Commission paritaire nationale de négociation du 3 novembre 2015:

*« Suite à notre étude préliminaire et après en avoir référé à nos instances fédérales, la FNEP (Fédération nationale de l'enseignement privé) se déclare officiellement favorable à l'intégration, dans le champ d'application de l'EPHC, des centres de formation d'apprentis (CFA) qui n'entrent pas à ce jour dans le champ d'une convention collective étendue de la branche pour laquelle ils assurent une formation ou qui ne sont pas intégrés dans une chambre consulaire. »*

Résolution : les partenaires sociaux conviennent d'œuvrer dès à présent à la rédaction d'un avenant qui sera soumis à l'extension en vue de l'intégration des CFA concernés dans le champ d'application de la branche de l'EPHC (IDCC 2691), ainsi que de travailler sur toutes les dispositions utiles concourant à cet accord et ce dans un délai de trois mois renouvelable une fois.

**Evelyne CIMA**

***La réforme de la formation professionnelle, le Compte Personnel de Formation, le contrat de professionnalisation, la période de professionnalisation, le contrat de génération, le dialogue social, la durée du travail pour les temps partiels, les entretiens professionnels...***

**Consultez le site de votre OPCA**

**ACTALIANS**  
**[www.actalians.fr](http://www.actalians.fr)**

**OPCALIA**  
**[www.opcalia.com](http://www.opcalia.com)**



**ARRCO - AGIRC - IRCANTEC**  
**6 novembre 2015 – Le SYNEP CFE-CGC au ministère de**  
**l'Éducation Nationale**  
**(Sous Direction de l'enseignement privé)**

Evelyne CIMA et Daniel FLAUGERE ont été reçus par M. BONNOT, sous-directeur et ses collaborateurs pour informations concernant le passage de l'ARRCO-AGIRC à l'IRCANTEC et pour un échange sur diverses questions relatives à la retraite des enseignants de l'enseignement privé sous contrat.

### **Rappels**

-Le conseil d'État a rendu le 21 février 2013 un avis relatif aux critères d'affiliation aux régimes de retraite complémentaire qui fait de la nature publique ou privée du contrat de travail le seul critère à retenir.

-L'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites pose le principe de l'affiliation, à compter du 1er janvier 2017, des agents sous contrat de droit public à l'IRCANTEC et des salariés sous contrat de droit privé à l'ARRCO-AGIRC. Elle établit une exception pour « les emplois d'avenir » sous contrat de droit privé qui restent à l'IRCANTEC.

Conséquence : À compter du 1er janvier 2017 l'affiliation à l'IRCANTEC devient donc obligatoire pour les nouveaux maîtres des établissements sous contrat d'association (agents de l'État).

Suite à un courrier intersyndical adressé au premier ministre constatant les fortes pénalités que ce transfert impliquerait, le sous-directeur de l'enseignement privé a donc tenu à recevoir des représentants de chaque syndicat signataire.

### **Notre rencontre**

On nous a fait remarquer dans un premier temps que dans les conditions rappelées ci-dessus, seule une nouvelle loi pourrait laisser les futurs maîtres de l'enseignement privé sous contrat affiliés à l'ARRCO-AGIRC.

Puis on a voulu nous convaincre du bienfait de l'affiliation à l'IRCANTEC, en insistant sur le fait, il est vrai, que l'État n'était absolument pas le demandeur de cette affiliation obligatoire.

### **Les arguments du ministère**

-Ne pas croire que l'État serait gagnant, car s'il est vrai que les cotisations de l'État seraient nettement moindres il y a aussi beaucoup de situations en sens inverse, de l'IRCANTEC vers l'ARRCO-AGIRC (comme La Poste, Pôle-emploi...). Donc on nous demande de ne pas prendre en considération cet aspect.



-Les situations acquises seront respectées, puisque l'affiliation à l'IRCANTEC ne concernera que les nouveaux maîtres embauchés à partir du 1er janvier 2017.

-Les comptes présentés par l'intersyndicale sont exacts : les pensions de retraite seront moins élevées d'un montant de 200 à 300€ par mois... mais les cotisations seront moindres...d'où augmentation de leur pouvoir d'achat et possibilité d'épargne ou d'investissement individuel avec le différentiel (30€ en début de carrière , 60€ en milieu de carrière).

-De plus ces nouveaux maîtres, embauchés à partir du 1er janvier 2017, n'auront pas à subir une baisse puisque n'ayant encore pas eu à cotiser à l'AR-RCO-AGIRC et qu'ils se seront engagés dans l'enseignement en toute connaissance relative à leur retraite complémentaire.

-Le régime de l'IRCANTEC est un régime solide, qui ne concerna pas que les précaires mais aussi les fonctionnaires territoriaux.

-Le rendement du régime de l'IRCANTEC est meilleur que celui de l'AR-RCO-AGIRC

### **Les commentaires du SYNEP CFE-CGC**

Les représentants du ministère ont tenté de nous prouver que cette baisse du montant de la retraite 300 € /mois dans 42 ans) pourrait être compensée par le gain en pouvoir d'achat (60 €/mois en milieu de carrière) obtenu sur l'ensemble de la carrière.

Le SYNEP-CGC a exprimé à plusieurs reprises ses réserves sur cette affirmation.

N'oublions pas que l'employeur intervient actuellement en plus pour 150% de la cotisation individuelle du salarié !

Il faudrait donc admettre alors qu'un placement de 40%, seulement, du montant des cotisations de retraite complémentaires serait (ou pourrait-être) sur 42 ans supérieur au rendement des retraites par répartition.

Malheureusement un placement de 57€/mois par exemple à la PREFON pendant 42 ans procure seulement une rente de 123€ /mois à 62 ans. (Chiffres site PREFON)

De plus si le rendement de l'IRCANTEC est actuellement supérieur à celui de l'ARRCO-AGIRC il risque dans un futur proche de se rapprocher de ce dernier. Quel sera le taux d'endettement de l'État dans 42 ans ???

**Donc pour le SYNEP CFE-CGC l'intérêt du passage à l'IRCANTEC relève du miroir aux alouettes !**



Autre point abordé : les conséquences sur le RETREP des accords ARRCO-AGIRC du 29 octobre 2015 qui instaurent un malus provisoire de 10% sur le montant des retraites complémentaires pendant 3 ans dans certains cas de départ en retraite.

Le SYNEP-CGC estime qu'au titre du principe de parité avec les conditions de départs en retraite de nos homologues de la fonction publique et de l'article L 914-1 du Code de l'Éducation, le RETREP devrait neutraliser le malus infligé aux enseignants sous contrat dans la mesure où le régime des fonctionnaires n'est pas affecté. Dans le cas contraire l'écart de nos pensions avec les maîtres titulaires de la l'éducation nationale serait sensiblement augmenté (il est de 150€/mois en moyenne actuellement).

A noter également que le principe de cristallisation des droits en sortie du RETREP, en vigueur depuis 35 ans, serait pour la première fois bafoué. En effet le montant de l'avantage retraite servi par le RETREP pourrait dans certaines situations être réduit lors du passage au régime de base.

### Réponse du Ministère

Le principe de cristallisation des droits est effectif sur le régime de base (sécurité sociale). Les régimes complémentaires étant gérés par les partenaires sociaux, sans intervention de l'État, ce dernier n'a aucune légitimité à intervenir sur cette partie de la retraite des enseignants de l'enseignement privé.

### Conclusion du SYNEP-CGC: « Un déni de parité »

En effet nous constatons, une fois de plus, que le principe de parité s'applique pour les contraintes (obligation de partir en retraite en septembre comme les fonctionnaires par exemple ...) mais pas pour les avantages (les fonctionnaires ne seront pas concernés par le malus des régimes complémentaires car l'État assure l'intégralité de la pension, mais les enseignants du privé oui.

**Daniel FLAUGERE**



### ***Formation professionnelle***

L'interlocuteur formation, dont les équipes sont disponibles pour vous renseigner dans toutes les démarches liées au départ en formation, est :

- **OPCALIA** (organisme paritaire collecteur agréé) pour l'Enseignement Privé sous contrat (salariés de droit privé), l'UDESCA...
- **ACTALIANS** (ex OPCA-PL) pour l'Enseignement Privé Hors contrat, l'Enseignement à distance.



## Formation syndicale

Le calendrier du 1er semestre des stages de formation syndicale proposés par la confédération est paru. Vous pouvez le consulter sur notre site [www.synep.org](http://www.synep.org)

Il est important que les Délégués Syndicaux, RSS et les élus (DP-CE-DUP-CHSCT) se forment régulièrement.



Le nombre de places étant limité, il ne faut pas tarder à s'inscrire. Je vous rappelle qu'il faut déjà avoir suivi le stage d'initiation "ouverture sur le syndicalisme" pour pouvoir s'inscrire à toute autre session.

**Pierre-Yves LEROY.**  
**Secrétaire National du SYNEP CFE-CGC**

### STAGE «OUVERTURE SUR LE SYNDICALISME»

- Présentation de la CFE-CGC, dans un syndicalisme en mutation.
- Table ronde sur la représentation du personnel : les différents mandats, outils de l'action syndicale dans l'entreprise.
- L'actualité sociale et les orientations confédérales : - débat - rencontre avec un dirigeant confédéral.

Les dates, au choix : - jeudi 14 et vendredi 15 janvier 2016 - jeudi 21 et vendredi 22 janvier 2016 - jeudi 4 et vendredi 5 février 2016 - jeudi 18 et vendredi 19 février 2016 - jeudi 25 et vendredi 26 février 2016 - jeudi 3 et vendredi 4 mars 2016 - jeudi 10 et vendredi 11 mars 2016 - jeudi 17 et vendredi 18 mars 2016 - jeudi 24 et vendredi 25 mars 2016 - lundi 4 et mardi 5 avril 2016 - jeudi 14 et vendredi 15 avril 2016 - jeudi 21 et vendredi 22 avril 2016 - lundi 2 et mardi 3 mai 2016 - jeudi 12 et vendredi 13 mai 2016 - jeudi 26 et vendredi 27 mai 2016 - lundi 30 et mardi 31 mai 2016 - jeudi 9 et vendredi 10 juin 2016 - jeudi 23 et vendredi 24 juin 2016 - jeudi 7 et vendredi 8 juillet 2016

### SMIC au 1er janvier 2016

Le nouveau montant du SMIC applicable à compter du 1er janvier 2016 vient d'être officialisé.

Le SMIC est revalorisé de 0,6%, ce qui porte le taux horaire du SMIC brut à 9,67 euros.

Le SMIC mensuel brut pour 35h est de 1466,62 euros.

## Élections professionnelles



**IGS (Institut Supérieur de Gestion) - 75016 Paris,**  
avec une représentativité de 58,87%, le SYNEP CFE-CGC à  
4 élus, Francis PASTEUR a été reconduit dans son mandat de  
délégué syndical.

**SYNEP**

**Les Institutions SINAI -75018 Paris**

avec une représentativité de 100% au 1er tour, le SYNEP CFE-  
CGC a 7 élus au 2nd tour.

**IDRAC SARL-75017 Paris**

Pour sa première présentation de liste, le SYNEP CFE-CGC obtient une repré-  
sentativité de 100% dans le 2nd collège. M. Abdel MENAA sera nommé délégué  
syndical.

**Lycée Claude-Nicolas LEDOUX (EBTP), 94307 Vincennes**

Création d'une section syndicale. M Robert LUTON est nommé RSS

**ESA, École Spéciale d'Architecture - 75014 Paris**

École même très très spéciale, du moins du point de vue application du droit du  
travail.

La Direction ne voulant pas reconnaître avoir un effectif supérieur à 50, et ce  
malgré un rapport de l'inspection du travail, continue à refuser la mise en place  
d'un Comité d'Entreprise.

Mieux encore : elle invite les syndicats à négocier le protocole d'accord le lundi  
4 décembre 2015, jour imaginaire, et sans attendre la décision du Tribunal d'Ins-  
tance saisi, signe avec la CFDT pour 2 sièges de DP, et accepte une liste à 3  
candidats !

Le SYNEP CFE-CGC ayant refusé cette invitation, est en cours d'action auprès  
des instances compétentes et présentera ses listes lorsque tout sera conforme  
à la législation.

L'inspection du Travail vient de faire suspendre les «élections» en cours.



*Les adhésions étant par année civile, merci de ne pas ou-  
blier de nous retourner votre cotisation 2016.*

**Catherine GRISEL**  
*Trésorière*





### **La décision du Conseil constitutionnel donne raison à la CFE-CGC** (Décision n° 2015-502 QPC du 27 novembre 2015)

Nous avons cherché cette victoire et le Conseil constitutionnel nous a donné gain de cause en rejetant les griefs portés par la CGT qui souhaitait une répartition des fonds du paritarisme à l'audience.

Explication : la CGT a formé une question prioritaire de constitutionnalité contre la loi créant le fonds de financement du paritarisme, transmise au Conseil constitutionnel le 14 septembre 2015.

La CGT prétendait que cette loi est contraire à la Constitution, car :

1. D'une part, du côté des organisations syndicales la répartition des sommes dédiées au financement des politiques paritaires et à la participation aux politiques publiques est uniforme, alors que du côté patronal un critère d'audience est retenu ce qui provoquerait une rupture d'égalité.
2. D'autre part, la répartition uniforme des fonds méconnaîtrait le principe constitutionnel de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail.

### **La CFE-CGC est intervenue devant le Conseil constitutionnel pour exposer son point de vue, à savoir :**

1. D'une part, les organisations patronales et syndicales ne sont pas dans une situation comparable, notamment en termes d'accès à des ressources financières (comme par exemple les adhésions et leurs montants...), ce qui a pour conséquence d'exclure toute rupture d'égalité.
2. D'autre part, l'accès à la représentativité au niveau national interprofessionnel a pour conséquence de donner des droits mais aussi des devoirs spécifiques aux organisations ainsi reconnues : cette participation aux politiques paritaires et aux politiques publiques induit des coûts fixes identiques pour toutes les organisations appelées à remplir ces missions.

### **Le Conseil constitutionnel a visiblement entendu nos arguments puisqu'il a décidé que :**

1. La répartition uniforme des fonds entre les organisations syndicales de salariés, loin de porter atteinte à la liberté syndicale et au principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail, met en œuvre ces exigences constitutionnelles.
2. La nature des intérêts que défendent les organisations patronales et syndicales nous place dans une situation différente au regard des règles qui organisent le paritarisme, par conséquent la répartition uniforme ne méconnaît pas le principe d'égalité devant la loi.





**Adhésion - Réadhésion - Abonnement - 2016**  
**(Pas d'augmentation du montant des cotisations en 2016)**

Mme, M : ..... 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 2016

**(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](mailto:synep@synep.org)

A...	le...	<b>Montant de la cotisation</b>
Signature		

**Barème des cotisations 2016**

**Pas d'augmentation du montant  
des cotisations en 2016**

En dessous de 762 €	<b>60,00 €</b>	De 1447 à 1552 €	<b>121,00 €</b>
De 762 à 838 €	<b>67,00 €</b>	De 1553 à 1598 €	<b>127,00 €</b>
De 839 à 914 €	<b>73,00 €</b>	De 1599 à 1674 €	<b>133,00 €</b>
De 915 à 990 €	<b>79,00 €</b>	De 1675 à 1750 €	<b>140,00 €</b>
De 991 à 1066 €	<b>85,00 €</b>	De 1751 à 1826 €	<b>146,00 €</b>
De 1067 à 1142 €	<b>91,00 €</b>	De 1827 à 1902 €	<b>152,00 €</b>
De 1143 à 1218 €	<b>97,00 €</b>	De 1903 à 1978 €	<b>159,00 €</b>
De 1219 à 1294 €	<b>103,00 €</b>	De 1979 à 2054 €	<b>167,00 €</b>
De 1295 à 1370 €	<b>109,00 €</b>	De 2055 à 2130 €	<b>175,00 €</b>
De 1371 à 1446 €	<b>115,00 €</b>	De 2131 à 2206 €	<b>182,00 €</b>
		De 2207 à 2282 €	<b>190,00 €</b>
		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 : <b>60,00 €</b>	