

Actions

- Saisines des CAE (Corse, Guyane, Toulouse)
- Enquête sur l'état des locaux scolaires
- Montpellier : la fin d'un système ?
- Rencontre à l'ESEITELEC de Rouen

Positions

- Convention collective SEP (Révision des classifications)
- Seuil critique (compréhension du français en classe)

Informations

- Loi Rebsamen (parution du décret et conséquences)
- Mutations dans le sous contrat
- Manifestation retraite
- Elections professionnelles
- Une situation dangereuse (que puis-je faire ?)
- Lauréate vend ses écoles
- Décision judiciaire favorable au SYNEP CFE-CGC
- Négociations d'un accord en l'absence de DS.

Assemblée Générale

Le SYNEP CFE-CGC prépare son Assemblée Générale qui aura lieu le vendredi 3 juin 2016 à partir de 10h au siège de la CFE-CGC, 59, rue du Rocher, 75008 PARIS.

La journée se poursuivra par un repas, offert par le SYNEP CFE-CGC. Des « tables-rondes » sont prévues pour l'après-midi, sur divers thèmes, avec la participation possible de professionnels.

Thèmes :

- Retraite
- Mutuelle-santé
- Convention collective SEP et classification
- Élections professionnelles, Représentativité syndicale, négociations
- Litiges et procédures (Maître Bernard)

Si vous êtes à jour de cotisation, vous aurez une convocation à remettre à votre employeur.

Nous vous remercions de bien vouloir nous faire parvenir par courrier ou courriel les réponses au questionnaire que nous vous avons envoyé individuellement, afin d'organiser au mieux cette journée.

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 : synerp@synerp.org Site Internet : www.synerp.org

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

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



La loi Rebsamen du 19 août 2015

Cette loi a changé le fonctionnement et l'organisation des entreprises, notamment en ce qui concerne les DUP et le CHSCT.

La DUP (délégation unique du personnel) est étendue jusqu'à 299 salariés et élargie au CHSCT.

Le décret n° 2016-345 du 23 mars 2016 relatif à la composition et au fonctionnement de la délégation unique du personnel permet donc l'entrée en vigueur des nouvelles DUP à partir du 25

mars 2016.

Nouveautés

A/ Concernant le nombre de titulaires et le nombre des heures de délégation mensuelles qui leur sont attribuées

(Rappel au sujet des suppléants : leur nombre est égal à celui des titulaires et ils n'ont pas d'attribution d'heures de délégation. Il n'y avait pas de suppléants CHSCT)

Effectif de l'entreprise (Equiv. temps plein)	Avant loi Rebsamen	Après loi Rebsamen
de 50 à 74	3 titulaires DUP (20h chacun) 3 élus CHSCT (2h chacun) Total : 6 titulaires - 66h	4 titulaires (18h chacun) Total : 4 titulaires - 72h
de 75 à 99	4 titulaires DUP (20h chacun) 3 élus CHSCT (2h chacun) Total : 7 titulaires - 86h	5 titulaires (19h chacun) Total : 5 titulaires - 95h
de 100 à 124	5 titulaires DUP (20h chacun) 3 élus CHSCT (5h chacun) Total : 8 titulaires - 115h	6 titulaires (21h chacun) Total : 6 titulaires - 126h
de 125 à 149	6 titulaires DUP (20h chacun) 3 élus CHSCT (5h chacun) Total : 9 titulaires - 135h	7 titulaires (21h chacun) Total : 7 titulaires - 147h
de 150 à 174	7 titulaires DUP (20h chacun) 3 élus CHSCT (5h chacun) Total : 10 titulaires - 155h	8 titulaires (21h chacun) Total : 8 titulaires - 168h
de 175 à 199	8 titulaires DUP (20h chacun) 3 élus CHSCT (5h chacun) Total : 11 titulaires - 175h	9 titulaires (21h chacun) Total : 9 titulaires - 189h
de 200 à 249	Pas de DUP (*)	11 titulaires (21h chacun) Total : 11 titulaires - 231h
de 250 à 299	Pas de DUP (**)	12 titulaires (21h chacun) Total : 12 titulaires - 252h

(*) mais 6 tit. DP (à 15h), 5 tit. CE (à 20h), 4 élus CHSCT (à 5h) total : 15 titulaires, 210h

(**) mais 7 tit. DP (à 15h), 5 tit. CE (à 20h), 4 élus CHSCT (à 5h) total: 16 titulaires, 225h

B/ Utilisation et répartition des heures de délégation dans le cas de la DUP élargie (articles L2326-6 et R. 2326-3)

1°/ Ce temps peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois, et non plus que mensuellement. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Le représentant titulaire informe l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation.

Ex : si un membre dispose de 18h de délégation, il ne pourra pas cumuler sur un mois plus de 27h.

2° Les membres titulaires de la délégation unique du personnel peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. Cette information se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux. Cette répartition ne peut conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

C/ Désignation des secrétaires (Art. R. 2326-4)

Le secrétaire et le secrétaire adjoint désignés par les membres de la délégation unique du personnel sont choisis parmi ses membres titulaires.


D/ Recours à une expertise commune (d'après l'article. R. 2326-5)

-Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du comité d'entreprise et sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la délégation unique du personnel a recours à une expertise commune (rapport commun, mais possibilité d'un expert pour le CE et un autre pour le CHSCT).

-La prise en charge par l'employeur des frais des experts ainsi que, le cas échéant, les contestations relatives à l'expertise se font selon les règles propres à l'expertise du CE et à celle du CHSCT.

-Le rapport commun d'expertise est remis au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai, dans lequel la délégation unique du personnel est réputée avoir été consultée.

-Les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec voix consultative. ■



-L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée des experts dans l'établissement. Il leur fournit les informations nécessaires à l'exercice de leur mission.

-Les experts sont tenus aux obligations de secret et de discrétion.





Mutations dans le sous contrat

Le mouvement pour l'emploi des maîtres bat son plein actuellement. De nombreux dossiers ne sont pas codifiés correctement par manque de pièces à joindre. **Attention à bien lire les recommandations.**

Les Accords pour l'emploi rédigés nationalement sont à appliquer nationalement et non au gré des académies ! N'hésitez pas à nous contacter si votre dossier n'a pas le code prévu.

Nous vous rappelons que si vous constatez un dysfonctionnement de la CAE, nous pouvons faire une saisine devant cette commission et la faire remonter au National en CNE. Le SYNEP CFE-CGC présente actuellement 3 saisines contre les agissements non conformes de commissions académiques de l'emploi avec l'approbation de leur président !

Chantal NOISETTE



Retraites

Quasi omerta dans les médias concernant le rassemblement du 10 mars des groupes Unir CFE CGC et ceux de FO, CGT, FSU, CFTC en intersyndicales afin de faire remonter au gouvernement les difficultés d'un grand nombre de retraités avec la suppression des ½ parts pour les veufs et veuves, la non revalorisation des pensions etc.

Nous avons pu constater que la CFDT devait être un syndicat composé de « Jeunes Actifs » puisqu'elle ne s'est pas jointe au mouvement... Mais n'est-ce pas plutôt le signe qu'elle serait de mèche avec nos dirigeants ?

Chantal NOISETTE

Formations

**Où trouve-t-on la liste des 171 formations labellisées
« Grande école du numérique » ?**

Sur notre site www.synep.org

Plus précisément à l'adresse :

http://www.synep.org/117_formations_labellisees_grandes_ecoles_du_numerique.pdf

Nos saisines en commission académique de l'emploi pour mettre fin à l'opacité du mouvement dans trois académies



Saisines des CAE de Corse et de Guyane

Lors du renouvellement des Commissions Académiques de l'Emploi, le SYNEP CFE-CGC avait signifié son intention de siéger à la CAE de Corse et à la CAE de Guyane.

Ces demandes n'ont pas été reconnues par lesdites commissions, celle de Corse préférant le Syndicat des Travailleurs Corses. Deux saisines ont donc été déposées mais n'ont pas été traitées, contrairement à l'obligation faite par les Accords Nationaux.

Le non-respect desdits Accords a amené le SYNEP CFE-CGC à saisir la CNE 2.

Lors de sa réunion du 23 février 2016, la CNE 2 a donné raison, à l'unanimité, au SYNEP-CFE-CGC :

-La CAE de Corse doit revoir son Règlement Intérieur, rétablir le SYNEP CFE-CGC dans son droit de siéger et se voit rappeler que seuls les syndicats représentatifs, signataires des Accords peuvent siéger.

- La CAE de Guyane doit revoir son Règlement Intérieur, rétablir le SYNEP CFE-CGC dans son droit de siéger.

Dans les deux cas le SYNEP CFE-CGC doit être invité aux réunions et les documents doivent lui être fournis.

Nouvelle saisine de la CAE de Toulouse du 28/2/2016, qui s'est réunie le 17/3/2016

Suite à notre demande, les décisions suivantes ont été prises et votées à l'unanimité :

-Le SYNEP CFE-CGC sera ajouté dans la liste des organisations syndicales ne disposant que d'un siège à titre délibératif

-Suppression de la possibilité de donner un pouvoir

-Suppression de toute possibilité de sanction

-Composition d'un bureau paritaire, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales ayant émis le souhait de siéger et d'un nombre égal de l'inter des organisations professionnelles de chefs d'établissement.



Pierre-Yves LEROY

Après la mise en application au 1er septembre 2015 de la nouvelle convention collective, restait un vaste chantier : la révision quinquennale des classifications de 2010.

L'accord de méthode étant signé le travail de fond va pouvoir commencer. Le calendrier s'étale du 12 avril 2016 au 24 novembre 2016 date de clôture des négociations. La mise en application de l'accord de révision est espérée pour le 1er septembre 2016.

Le périmètre de la négociation portera sur les points suivants :

1. Recherche de solutions aux défauts jugés structurels ;
2. Fonctions à ajouter et fonctions à modifier ;
3. Relecture des critères classant et niveaux de formation et de qualification ;
4. Organisation du poste dans l'établissement : fiche de poste, fiche de classification, liens hiérarchiques et fonctionnels ;
5. Gestion des évolutions des carrières :
 - Bas de grille salariale et salaire minimum conventionnel ;
 - Progression salariale au terme d'une période de 6 ans au cours de laquelle trois entretiens professionnels auront été conduits sans qu'il y ait eu au cours de cette période une telle progression salariale, une action de formation ou de certification ;
 - Nombre de points par degré et/ou valeurs de base des strates, valorisation de l'ancienneté et implication professionnelle ;
 - Plurifonctionnalité ;
6. Subsidairement : recherche d'un palliatif à l'absence de constitution de droits à congés payés pendant les arrêts maladie.

Nous nous appuyerons sur les constats que nous avons pu dresser au travers de votre expérience au moment de la reclassification ou de l'embauche.

Dès le début nous avons alerté les partenaires sociaux, notamment dans le cadre de la commission de suivi des classifications, des dysfonctionnements constatés lors de la mise en application de l'accord. Certaines situations ont perduré, telles que le classement systématique dans une strate inférieure à celle à laquelle certains pouvaient prétendre, assorti de critères classant a minima ; sans oublier l'absence de fiches de poste, ou encore l'absence de prise compte de la formation.

À cela s'ajoute au fil du temps le tassement des grilles du fait de l'évolution du salaire minimum conventionnel.



Le SYNEP CFE-CGC sera très attentif au traitement de l'ensemble des points qui font l'objet des négociations et plus particulièrement :

- À la révision de la grille des critères classant afin d'en simplifier l'usage.
- À la relecture et à la correction du référentiel des fonctions afin de tenir compte de l'évolution des compétences attendues ou des nouveaux "métiers".
- À une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle, des diplômes, de la formation.
- À la reconnaissance à leur juste valeur des critères de responsabilité et d'autonomie en strate III et IV.
- À une meilleure prise compte de la plurifonctionnalité.

Une équipe a été constituée pour cette négociation : Dorota Grabias, Alain Jocaille, Luc Vigouroux, Alain Bellevre. Vos témoignages sont précieux et utiles en vue de ces négociations aussi n'hésitez pas à nous faire part des difficultés rencontrées dans l'application de l'accord dans votre établissement ou pourquoi pas, des exemples de bonne application.

Alain BELLEUVRE



Élections professionnelles

SKEMA Business School campus de Lille (59)

Représentativité du SYNEP CFE-CGC de 61,8%.

Dans le collège Cadre les listes SYNEP CFE-CGC (CE et DP, titulaires et suppléants) remportent tous les sièges dès le 1er tour, avec une représentativité de 95,6%. Dans le collège Techniciens, le quorum n'a pas été atteint au 1er tour. Le SYNEP CFE-CGC y a une représentativité de plus de 48%. Au 2nd tour 2 élues sur 6 en DP, 2 élues sur 4 en CE

American Section, Lycée International, 78105 St. Germain-en-Laye.

Avec une représentativité de 100% le SYNEP CFE-CGC prend tous les sièges dès le 1er tour. Sont élus DP Amy Crist et Benjamin Heckscher.

UES (Epita, Ipsa, Epitech, Sup'biotech, Ionis, Stm, Fineduc), 94276 Le Kremlin Bicêtre

Christophe Boullay est reconduit dans son mandat de délégué syndical avec une représentativité de 15,24% pour le SYNEP CFE-CGC. Sont élus C. Boullay, O. Rodot et C. Tremoulet.

St Michel de Picpus, Paris (75012)

Thierry Osmont est reconduit dans son mandat de délégué syndical avec une représentativité de 22,50% pour le SYNEP CFE-CGC.



Une situation dangereuse ! Que puis-je faire, que dois-je faire ?

Le droit d'alerte du salarié

En quoi consiste le droit d'alerte du salarié ? Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection

(C.trav., art. L. 4131-1).

Le droit d'alerte est en réalité un devoir pour le salarié, qui est obligé de signaler toute situation dangereuse.

Droit de retrait dans les établissements scolaires

La notion de droit de retrait

Les articles L.4131-1 à L.4131-4 et L.4132-1 à L.4132-5 du Code du travail ainsi que le décret n°95-680 du 9 mai 1995 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique prévoient qu'un agent qui a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou qui constate une défectuosité dans les systèmes de protection peut quitter son poste de travail.

- L'agent doit en aviser immédiatement l'autorité administrative

Source : Rectorat de l'Académie d'Amiens

Les conditions d'exercice du droit de retrait

Ce droit n'est pas une obligation, mais une faculté.

Le non retrait d'un agent d'une situation de travail dangereuse ne peut, en cas d'accident, lui être reprochée.

L'exercice de ce droit est conditionné par la présence simultanée de quatre conditions :

- présence d'un danger grave,
- caractère imminent de l'événement. Cela implique la survenance d'un événement dangereux dans un avenir très proche (quasi immédiat).
- motif raisonnable, c'est à dire un motif crédible établi à partir de faits réels observés.
- ne pas créer une nouvelle situation de danger pour autrui.

Aucune sanction, ni retenue de salaire, ne peut être prise à l'encontre d'un agent qui s'est retiré d'une situation de travail dont il pouvait raisonnablement penser qu'elle constituait une situation de danger grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité.

Le droit de retrait est individuel

Si plusieurs salariés font valoir leur droit de retrait c'est à la seule condition qu'il y ait un danger grave et imminent pour chacun d'eux ou du moins, un motif raisonnable d'y croire.

Lorsque le droit de retrait est invoqué face à une menace diffuse ou lorsqu'il est exercé comme une forme de réponse collective à un événement grave, la jurisprudence rappelle que ce droit ne doit pas être confondu avec une action de revendication.

Lorsque le droit de retrait est invoqué de manière abusive ou sans motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent, l'agent s'expose à la fois à un retrait de traitement et à une sanction disciplinaire.

Décret 82-453 du 28 mai 1982 et circulaire FP/4 n° 1871 et 2B n° 95-1353 du 24 janvier 1996. ■



Suite à notre enquête sur l'état des locaux dans les établissements privés sous contrat, voici un extrait des réponses reçues

« École d'un ancien temps, peu fonctionnelle et manquant de place, notamment pour le sport (APSA), les arts visuels et les pratiques TICE.

Salle des profs servant aussi à déjeuner, en l'absence de point d'eau pour se laver les mains ou la vaisselle...

Il n'y a pas de toilettes spécifiques pour les adultes. Je vais donc dans les toilettes des enfants, souvent bouchées par le trop plein de papier... »

*« Trop d'élèves par classe, c'est clair, ce qui vient gêner, évidemment, le développement d'une pédagogie sereine (34 en sixième et cinquième par exemple...) et crée une atmosphère étouffante car tables et chaises très serrées, sans parler de la problématique de panique/évacuation en cas de nécessité car portes *bis* non fonctionnelles (tables devant) »*

« Dans certaines salles la température reste très froide malgré des chauffages d'appoint supplémentaires. Malheureusement, les bâtiments appartenant à la ville de Paris, l'établissement ne peut donc engager les travaux nécessaires. Nous sommes donc voués à garder nos manteaux lorsque nous faisons cours dans ces salles par grand froid. »

Nadia DALY



Continuez à vous exprimer sur notre site <http://www.synep.org> dans la rubrique : « VOS infos sur VOTRE établissement »



Lauréate vend ses écoles françaises et suisses

Les salariés de Lauréate France ont appris récemment par voie de presse la mise en vente de leurs écoles.

Interrogé par les IRP qui lui demandent la réunion d'un CE extraordinaire, le président du directoire a répondu en aparté dans le couloir avant le CE : nous n'avons aucune réponse à vous fournir pour le moment.

La question est revenue aujourd'hui à l'ordre du jour du CE ordinaire. Le président du directoire de l'AGECE était absent. Les représentants de la direction ont maintenu le même discours : nous n'avons rien à déclarer.

Une école d'ingénieurs agréée par la CTI peut-elle devenir une marchandise ?

La question est intéressante et en entraîne une autre : comment des associations loi 1901 à but commercial, comme le sont nombre d'écoles de commerce, écoles d'ingénieurs, CFA, peuvent-elles devenir sources de profits pour des fonds d'investissement étrangers ?



Jean-Louis RIQUIER
délégué syndical SYNEP CFE-CGC à l'AGECE

Décision judiciaire

École d'Ostéopathie de Lille: La CGT mauvaise perdante.

Les élections du 13 Janvier 2016 ont vu l'élection de deux Délégués du Personnel du SYNEP-CFE-CGC. Le 25 Janvier, la CGT demandait, au Tribunal d'Instance de Lille, l'annulation des élections au motif que seules trois voix, qui d'après elle n'auraient pas dû être prises en compte, séparaient le candidat CGT de l'élu titulaire du SYNEP CFE-CGC.

Le Tribunal d'Instance de Lille a, par jugement du 8 Mars 2016, débouté de ses demandes la CGT. Les deux élus du SYNEP CFE-CGC sont donc confirmés dans leur mandat.

Pierre-Yves LEROY

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

OPCALIA
www.opcalia.com

Seuil critique...

Professeur de français dans un établissement privé à une époque où une simple licence, voire un DEUG suffisait à être recruté pour enseigner telle ou telle matière, même non concernée par le diplôme détenu, un collègue a conservé ses habitudes de correcteur de dictées et autres rédactions bien que désormais professeur de disciplines scientifiques.

Il m'a récemment montré quelques copies d'élèves collégiens... effrayantes !

Bien qu'ayant renoncé depuis des années à corriger les fautes diverses, afin de ne pas passer des nuits sur des tas de copies, il s'est pris à le faire sur quelques spécimens choisis.

Au-delà du nombre faramineux de fautes d'orthographe, il se pose de plus en plus souvent un problème de compréhension de ce qui est écrit dans ces copies. C'est tellement fautif, approximatif, chaotique, que l'on n'arrive même plus à comprendre ce que l'élève a voulu dire.

S'ajoute à cela une grave tendance qui est d'employer, après les avoir appris ou simplement entendus, des mots ou expressions sans en connaître le sens, la définition... on est de plus en plus dans la vulgaire et bête répétition, bon an mal an, pour (essayer de) faire apparaître des points sur la copie.

Les élèves ne doivent plus redoubler (ou quasiment plus) nous-dit-on...

Ainsi va continuer l'inexorable dégradation scolaire...

Va-t-on voir affluer de plus en plus d'élèves en difficulté avec la pratique de leur langue maternelle et/ou nationale, donc de plus en plus en difficulté avec leur apprentissage de tout ou presque... véritablement déprimant, décourageant, inquiétant. Nous en appelons une fois de plus au gouvernement pour que le système reviennent enfin aux enseignements fondamentaux comme prioritaires parmi les prioritaires... la maîtrise de la langue française, écrite et orale est une base indispensable, essentielle, incontournable.

N'attendons pas d'être passé sous le seuil critique, et au lieu de nous perdre dans des réformes (prétendues telles) aussi scabreuses que garanties sans effet tangible et durable, nous répétons à l'envi que l'enseignement du français doit être prépondérant et qu'il ne faut pas laisser entrer au collège des écolier(ère)s qui n'ont pas acquis toutes les bases de la langue, ni laisser passer en classe supérieure de collège ceux et celles qui n'ont pas le niveau requis pour lire, écrire, s'exprimer oralement correctement et intelligiblement.

Il en va de l'avenir de tout le système scolaire. Et même bien au-delà...

Christian RILHAC





Académie de Montpellier : la fin d'un système ?

Dans l'académie de Montpellier, le SYNEP-CFE-CGC joue « l'empêcheur de tourner en rond » en fixant un indispensable cadre éthique et en mettant régulièrement le recteur devant ses responsabilités. Depuis 2008, il saisit chaque fois que nécessaire le tribunal administratif pour des affaires de mutation et dénonce les dérives d'une académie dans laquelle les chefs d'établissement prétendaient avoir les pleins pouvoirs en matière de recrutement des enseignants : ce plein pouvoir, ils l'avaient « de facto », faute de l'avoir « de jure ». En 2014, nous avons obtenu notre première victoire au tribunal administratif, la reconnaissance de la faute du recteur et indemnisation de l'enseignant qui avait été lésé dans ses droits. Toujours en 2014, nous avons fait campagne pour l'élection professionnelle sur le thème d'une « académie sinistrée », dans laquelle les règles ne sont pas respectées. Un retour à la normale, c'est-à-dire au simple respect des règles en vigueur (lois, décrets, circulaires), est peut-être timidement amorcé depuis l'arrivée en septembre 2014 d'une nouvelle équipe à la tête des services de l'enseignement privé du rectorat.

En 2015, sous la « pression » appuyée du SYNEP CFE-CGC (saisines de la CAE et de la CNE ; divers mails et courriers recommandés), le chef de division de l'enseignement privé a fini par imposer un enseignant prioritaire à un chef d'établissement qui rejetait sa candidature. Fort mécontent, le chef d'établissement a entrepris une saisine du tribunal administratif en référé suspension, mais il a perdu. Démonstration était faite par le SYNEP CFE-CGC qu'un chef de division de l'enseignement privé peut imposer une candidature prioritaire à un chef d'établissement.

Mais du chemin reste encore à parcourir car le même chef de division qui, d'un côté, sous la pression du SYNEP CFE-CGC, faisait respecter la loi en imposant une candidature prioritaire, d'un autre côté, inversait l'ordre du décret en donnant quasi-systématiquement la priorité à des enseignants stagiaires, non titulaires, sur des enseignants titulaires, parfois très expérimentés, le tout sans motivation légale des chefs d'établissement ; ce qui relève non seulement d'une violation de la loi, mais aussi d'un manque de respect caractérisé pour des enseignants chevronnés dont la carrière, bien souvent, a été faite de sacrifices. C'est pourquoi le SYNEP CFE-CGC n'a pas hésité à accompagner une nouvelle saisine du tribunal administratif, d'abord en référé suspension, puis sur le fond en dédommagement.

État du nouveau rapport de forces dans notre académie : le nouveau chef de division hérite d'une situation très difficile à gérer. Pendant plusieurs décennies, les chefs d'établissement obtenaient du rectorat à peu près tout ce qu'ils voulaient, notamment au mouvement de





l'emploi. Ils ont donc fini par se convaincre qu'ils avaient les pleins pouvoirs en tous domaines. Aujourd'hui, face à une nouvelle équipe rectorale, ils ne veulent pas lâcher les avantages acquis par le passé ; avantages dont ils n'auraient jamais dû bénéficier si les syndicats n'avaient pas laissé faire et avaient saisi le tribunal administratif chaque fois qu'un maître était lésé dans ses droits. La résistance des chefs d'établissement semble aujourd'hui se traduire par des « pressions » collégiales exercées sur la nouvelle équipe rectorale, malheureusement prompte à céder chaque fois qu'une contre-pression syndicale, de force équivalente, avec promesse de saisine du tribunal administratif, n'existe pas.

Quel enjeu ? Le principal enjeu est de taille : il s'agit de retourner à la « normale », c'est-à-dire d'en arriver au simple respect des règles régissant le mouvement de l'emploi car seul le respect des règles est une garantie contre l'arbitraire. Par ailleurs, n'oublions pas que les mutations sont la grande affaire dans la vie d'un enseignant. Au bas mot, un enseignant lésé dans ses droits au mouvement de l'emploi subit un préjudice réel de 100 à 200 000 euros ; le préjudice est en effet très conséquent car non seulement les occasions de muter sont rares, mais il faut ajouter à cela la fatigue des transports quotidiens, l'impossibilité d'investir dans un bien, l'usure physique et morale, l'usure mécanique du véhicule et un préjudice moral d'autant plus grave qu'il est lié à un sentiment d'injustice profond, en rapport avec le dommage matériel subi.

Dans ces conditions, nous comprenons mieux la nécessité de respecter les règles. Mais cela ne sera possible que si les autres syndicats suivent le chemin du SYNEP CFE-CGC en saisissant le tribunal administratif chaque fois que nécessaire, pour à terme revenir à la « normale », c'est-à-dire au simple respect des règles en vigueur. L'état général de notre société, comme chacun a pu le remarquer, n'est pas aujourd'hui le meilleur : crise sociale et politique aiguë, avec montée inquiétante des extrêmes et, pour parachever le tableau, situation de guerre. Il serait peut-être heureux dans le contexte que nous traversons que les décideurs fassent preuve de bonne volonté et ne tirent pas davantage notre société vers le bas. Elle n'a pas vraiment besoin de cela.

Jean-Pierre CAPELLE
Représentant académique du SYNEP-CFE-CGC

Création de sections syndicales

ESIGELEC, 76800 Saint-Étienne-du-Rouvray

Représentante de la Section Syndicale SYNEP CFE-CGC : Fadoua Bouzbouz.

Lycée Notre Dame de Boulogne, 92100 Boulogne-Billancourt

Représentant de la Section Syndicale SYNEP CFE-CGC : Pierre Lametrie



Négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement

A/ En principe ce sont les délégués syndicaux qui négocient et signent un accord.

Rappel : seuls les syndicats représentatifs au sein de l'établissement (donc ayant eu au moins 10% au 1er tour des élections professionnelles sur les listes titulaires CE, DUP, ou à défaut DP) peuvent nommer des délégués syndicaux. D'où l'importance de ce premier tour !

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée :

- à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants,
- et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

B/ Comment procéder en l'absence de délégué syndical ?

D'après les articles L2232-21 à L2232-29

1 /Les élus, titulaires ou suppléants, au CE, DUP, ou à défaut DP, expressément mandatés par des organisations syndicales représentatives dans la branche (ou à défaut au niveau national et interprofessionnel) peuvent négocier et signer un accord. L'objet de cet accord peut porter sur l'emploi, le travail, la formation professionnelle et les garanties sociales.

Mais cet accord doit être ensuite soumis à un référendum et approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute de cette approbation l'accord est réputé non écrit.

2/En l'absence d'élus mandatés, des élus titulaires au CE, DUP, ou à défaut DP, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles peuvent négocier et signer un accord. L'objet de cet accord ne peut porter que sur un domaine limité aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L 1233-21.

Mais cet accord doit être ensuite soumis à validation par la commission paritaire de branche.

Faute de cette validation l'accord est réputé non écrit.

3/ Si aucun élu, mandaté ou non, n'a souhaité négocier, ou en cas de carence d'élus, ou dans les entreprises de moins de 11 salariés, un ou plusieurs salariés expressément mandatés par des organisations syndicales représentatives dans la branche (ou à défaut au niveau national et interprofessionnel)

peuvent négocier et signer un accord. L'objet de cet accord ne peut porter que sur un domaine limité aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L 1233-21. Mais cet accord doit être ensuite soumis à un référendum et approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute de cette approbation l'accord est réputé non écrit.



Application de la « négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement » Rencontre à Rouen

C'est dans le cadre d'un accord soumis à la négociation avec les élus titulaires, non mandatés par des organisations syndicales représentatives dans la branche, et en l'absence de délégué syndical, que nous avons fait une réunion d'information à l'ESEITELEC, à la demande de notre RSS Fadoua Bouzbouz. Sous prétexte de l'application d'une nouvelle convention collective, celle de l'enseignement privé hors contrat (IDCC 2691), l'employeur veut en profiter pour diminuer, voire enlever, par un accord, bon nombre d'avantages acquis, sans aucune contrepartie, malgré l'article 1-4 de cette convention.

« Art 1-4 Avantages acquis : La présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à la réduction d'avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention par un salarié dans l'entreprise qui l'emploie.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants chaque fois qu'elles sont plus avantageuses pour les salariés. En aucun cas elles ne peuvent être interprétées comme réduisant les situations acquises par usage, contrat individuel ou accord collectif.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention ; sera adoptée la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou celles des textes ou accords appliqués antérieurement. ».

Heureusement à ce jour tous les élus font de la résistance, avec la mobilisation de la majorité du personnel et l'accompagnement de notre RSS !

Evelyne CIMA





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

sy nep@sy nep.org

A...

le...

Signature

**Montant
de la cotisation**

Barème des cotisations 2016

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

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 €**