



Actions

- Les «plus» proposés
- «dys» et si pourtant...
- Académie de Montpellier, résistance
- Élections professionnelles
- Hors contrat et Éducation nationale

Positions

- Loi travail : médecins du travail
- Enseignants, formateurs...
- Professeur cherche valorisation et plus...
- Encore du travail en plus
- Dernière de la classe

Informations

- CC unique agricole
- Pas de beurre dans nos épinards
- Juridique

édito

Stop aux quotas

Pour les prochaines élections professionnelles à l'Éducation nationale, on vient de nous annoncer que les listes syndicales seraient refusées si elles ne tenaient pas compte de quotas femmes/hommes ! Et on nous parle de démocratie ! La démocratie, c'est la souveraineté du peuple et non pas celle de certains politiciens qui se permettent d'imposer des idées depuis leurs bureaux.

Si, par exemple, le peuple refuse vraiment que sur une liste ne se présentent que des femmes ou que des hommes, il ne votera pas pour cette liste ; il est donc inutile que de prétendus bien-penseurs lui tiennent la main en amont, sauf s'ils considèrent le peuple comme étant une bande d'irresponsables qu'il faut conduire à la baguette !

N'y a-t-il pas eu qu'une seule femme aux primaires de la droite, et pour l'instant qu'une seule femme aux primaires de la gauche ? J'ose espérer que les politiciens adeptes des quotas ont énergiquement protesté ! En tout cas, les médias n'en ont pas parlé, et les partis politiques non plus !

Alors, arrêtez de nous prendre pour des gamins, arrêtez de nous faire... suer avec vos quotas lorsque ça vous intéresse et occupez-vous plutôt de faire en sorte que la France ne soit pas ridiculisée une fois de plus par les résultats de la prochaine enquête Pisa !

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



Communiqué de presse CFE-CGC
LOI TRAVAIL
les médecins du travail arriveront après le crime !

En supprimant pour les salariés, les visites avec les médecins du travail, les décrets d'application qui entreront en vigueur au 1er janvier vont supprimer les visites d'embauche et systématiques. Finie la prévention individuelle !

La voie s'ouvre aux dégâts humains financiers et contentieux !

Seuls les ouvriers dont la situation de travail présente un risque pour la santé avéré et mesurable (amiante, produits cancérogènes, radiations ionisantes...) auront accès au médecin du travail en embauche et de façon régulière.

Pour la CFE CGC, c'est un déni complet de l'émergence des risques psychosociaux et organisationnels, de l'émergence des suicides et du burn-out (150 000 cas par an selon l'INSERM). C'est un déni complet des risques subis par les cadres au forfait-jours qui travaillent parfois plus de 70 heures par semaine et qui présentent 3 fois plus de risque cardiovasculaire ou d'AVC que le reste de la population.

Cela veut dire que la population des cadres et employés du tertiaire ne connaîtra plus son médecin du travail et n'aura donc pas l'idée de se confier à celui-ci. C'est ainsi tout un pan de prévention individuelle qui est abandonné.

En supprimant cette prévention individuelle, la loi supprime également la prévention collective en entreprise puisque le médecin du travail n'aura plus les indicateurs pour alerter les directions et les CHSCT sur les risques qu'il aurait détectés lors du colloque singulier avec le salarié.

Nous n'avons plus le pouvoir d'agir sur la loi travail mais la CFE-CGC se doit d'alerter les pouvoirs publics.

La CFE-CGC voit au quotidien les conséquences délétères du stress et du burn-out. En l'état, nous allons vivre des drames dans nos entreprises et c'est la population de l'encadrement qui va payer les frais de ce recul social majeur.

Le 6-12-2016

Élections TPE. Reportées suite à une action en justice de la CGT contre un syndicat corse, les élections professionnelles dans les TPE se tiendront du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017.

Enseignant, Formateur, Certificateur ?

Enseignant en classe de BTS depuis 30 ans qu'ai-je pu entendre de la part des mes collègues ?

Élèves motivés (à prouver), heures affectées d'une pondération horaire (c'est vrai mais sans indemnité de conseil de classe ni de professeur principal), étudiants toujours en stages (mais à suivre de plus en plus près)...



Il est exact qu'être enseignant de matières professionnelles en BTS n'est pas du tout le même métier qu'enseignant de matières générales en primaire ou en collège. Mais beaucoup oublient que cela nécessite une totale maîtrise des compétences professionnelles en perpétuelles évolutions...

Un enseignant en BTS est devenu multitâche :

- sélectionneur (des dossiers d'inscription),
- professeur-formateur de sa matière,
- certificateur des compétences requises dans les différents référentiels lors des CCF (Contrôle en Cours de Formation),
- examinateur (1 à 3 semaines en juin, et en province à plusieurs centaines de kilomètres de son domicile),
- correcteur,
- secrétaire-organisateur des CCF et même, pour certains, des sessions d'examens,
- statisticien pour les services du rectorat ou pour son lycée,
- recruteur d'entreprises susceptibles d'accueillir les étudiants en stage,
- responsable du suivi des stages (sans indemnisation des frais de déplacement),
- chercheur de taxe d'apprentissage,
- organisateur d'opérations multiples et variées (conférences, interventions de professionnels, journées d'intégration...).

J'en oublie très certainement !!!

Pour une fois nous ne demandons RIEN de catégoriel si ce n'est une reconnaissance de tous : IPR, Chefs d'établissements, Collègues... Cela ne coûte pas cher et serait tellement agréable !!!!

Jean-Marc COQUÉAU
Responsable académique (Bordeaux)



D'année en année, le constat de la dégradation globale du système scolaire et de la régression de la France quant à l'efficacité de son système éducatif ne fait qu'être confirmé.

Face à ce constat, on pourrait peut-être s'intéresser aux « performances » de leurs professeurs, non pour les mettre en cause, mais pour apprécier en quoi ces derniers ne peuvent pas si souvent être plus performants, quand bien même ils le veulent ou le voudraient. La question n'est pas provocatrice, car la qualité de l'enseignement, elle-même conditionnée par les conditions d'exercice de la profession, est au centre du débat pour l'égalité des chances, des chances des élèves, mais aussi des chances des personnels éducatifs et/ou enseignants.

Un récent reportage télévisuel en caméra cachée révélait l'exemple (hélas répété et loin d'être le fait d'une seule académie...) d'une personne recrutée pour être professeur de mathématiques, et qui fut effectivement mise en poste très rapidement, sans tuteur, sur la simple production d'une attestation de licence falsifiée (donc non vérifiée par le rectorat) et à la suite d'un entretien au cours duquel la personne ne sut répondre qu'à 8 questions de mathématiques sur 10 posées par l'Inspecteur de l'Éducation Nationale de service ce jour-là... De quoi se confronter à de graves interrogations...et leur trouver de graves réponses !

Que dire aussi de cette enquête incluse dans un rapport CNESCO : « en 2015, dans l'académie de Créteil, le dernier recruté au concours de professeur des écoles a obtenu 8/20 aux épreuves. Tandis qu'en 2014, la note du dernier reçu culminait... à 6/20. » .Cependant que dans d'autres académies visiblement plus « sérieuses », on talonnait le 13/20 pour le dernier reçu !

Pourquoi le métier d'enseignant n'attire-t-il plus ?

Lorsqu'un diplômé ou en passe de l'être est sur le point d'envisager son futur professionnel, il est normal qu'il aligne les « plus » et les « moins », et tous ces « plus » additionnés, qu'il ne trouve pas dans le métier d'enseignant, peuvent peser lourd quand le choix doit finalement s'exercer, quand bien même l'envie d'enseigner serait forte.

Entre mesures personnalisées et amélioration des conditions de travail, il y a beaucoup de moyens de valoriser les enseignants et leurs missions, que ces derniers se sentent aidés et reconnus, et que parmi ceux et celles qui ne le sont pas encore d'aucun(e)s puissent avoir envie de devenir professeur...et plus si affinités !

Christian RILHAC



Des « plus » proposés par le SYNEP CFE-CGC pour l'Éducation Nationale



Des « plus » pour attirer les étudiants BAC + 5 à s'orienter vers l'enseignement s'ils en ont par ailleurs la motivation voire la vocation (car ça existe encore, la vocation !),

- Prise en compte des études pour la retraite
- Un salaire digne d'un bac + 5
- Des logements « de fonction » à prix modéré pour les débutants
- La possibilité et l'avantage d'une mutuelle prise en charge pour moitié par l'État avec un panier de base accentué sur les frais dentaires, d'audition, d'optique.

Des « plus » pour ne pas repousser les vocations

- Aucun enseignant débutant dans des établissements ou des classes « difficiles », sauf formation particulière
- Aucune classe à plus de 30 élèves
- Plus de professeurs que le minimum nécessaire pour les classes afin de pouvoir gérer les difficultés de certains élèves.

Des « plus » pour inciter des vocations en cours de carrière

Faciliter l'accès à la profession des personnes issues du secteur des entreprises via la VAE, la prise en compte de leur ancienneté en entreprise pour définir l'échelon de départ...

Des « plus » pour garder nos enseignants

- Une véritable formation continue, systématique, obligatoire et sur temps de service
- Valorisation des diplômes auxquels ils préparent leurs élèves
- Révision des salaires
- De vraies heures supplémentaires, c'est-à-dire majorées à 25%
- Des reconversions possibles en cours particuliers pour enfants en difficulté.

Christian RILHAC

Cotisations 2017

N'oubliez pas de renouveler votre adhésion au SYNEP CFE-CGC.

La cotisation est annuelle et débute le 1er janvier (année civile) et non le 1er septembre (année scolaire). Elle n'a pas augmenté depuis de nombreuses années, et donne droit à un crédit d'impôt de 66%.

Si vous souhaitez procéder par virement, contactez-nous.

Établissements agricoles Convention Collective Unique pour les salariés de droit privé

Elle est enfin arrivée pour le nouvel an 2017. La Convention Collective des Personnels des Établissements Agricoles Privés relevant du CNEAP a été signée le 24 novembre 2016 et elle se substitue aux 3 conventions existantes régissant les personnels de la vie scolaire, de formation, technique et administratif .Elle entre en application au 1er janvier 2017. Les négociations furent longues (plusieurs années) au vu des différents accords signés (donc négociés) entre temps et du travail réalisé en CPN.

Cette convention présente les dispositions générales pour les personnels, redéfinit le cœur des métiers et leur champ d'activité Elle a permis d'actualiser certains points face à l'évolution législative et réglementaire (qui bouge rapidement) et aura un identifiant unique (IDCC) pour une reconnaissance de notre branche professionnelle dans le contexte actuel. Le travail n'est pas pour autant terminé, il reste à discuter de l'ensemble des dispositions spécifiques, les partenaires sociaux ont déjà convenu de dates pour 2017 afin de travailler ce sujet.

A priori l'application de cette nouvelle convention collective ne nécessite pas la rédaction d'avenant au contrat de travail sauf si ,à la relecture des intitulés de poste ou lors de l'élaboration de fiches de postes, des parties du contrat devraient être modifiées .Vous trouverez le texte de cette convention collective ainsi que la note paritaire d'application sur notre site : www.synep.org

Michèle CHAPOVALOFF...

...lors de la signature de la convention.



Les « mots » de Nadia du 16 octobre 2016

Éducation nationale : Nouvelles grilles indiciaires. Janvier 2017
On va encore se passer de beurre dans nos épinards !



Nous avons tous entendu ou lu dans la presse cette merveilleuse annonce de notre ministre nous informant de notre évolution de carrière, mais qu'en est-il vraiment ?

En janvier 2017, notre grille indiciaire évolue et nous voici donc tous avec une première augmentation après des années de « famine ». On nous annonce donc une augmentation très substantielle (au moins 100€ par mois, enfin du beurre dans les épinards !!)

Je me suis donc penchée sur les textes pour y voir plus clair et rien de mieux qu'un exemple pour bien comprendre.

Soit un enseignant certifié 9ème échelon à ce jour, cet enseignant est à l'indice 567. Or en janvier 2017 il sera à l'indice 578, soit +11 d'indice (avec un point à 4.68, un petit calcul nous amène donc à $4.68 \times 11 = 51.48$). On est donc loin des 100€ annoncés, mais me direz-vous : c'est tout de même une augmentation ! Cependant...

En fait notre part ISOE sera plus faible car une partie a été transformée en points d'indice. Pour janvier 2017, 4 points d'indice « offerts » viennent de cette prime.

Donc, concrètement, l'augmentation réelle n'est donc plus que de 7 points, d'où $7 \times 4.68 = 32.76$ (le beurre a fondu mais pas sur les épinards !)

Sachant enfin que la retenue sur salaire pour les pensions va augmenter, j'ai bien peur que l'on doive encore se passer de beurre dans nos épinards !

Je crois que Madame la Ministre aurait besoin d'une remise à niveau en mathématiques, car tous ces effets d'annonce pour, finalement, une augmentation quasi nulle, c'est difficilement supportable.

À moins que tout ceci soit savamment calculé pour nous faire passer encore une fois pour des nantis qui se plaignent tout le temps alors que l'on est si bien payé à ne rien faire avec toutes les vacances que l'on a.

Cette première évolution de nos salaires n'est que la première, (d'autres vont suivre échelonnées jusqu'en 2020, enfin si le prochain gouvernement ne change rien), mais elles sont étroitement liées à un changement dans l'évaluation des enseignants et je reviendrai vers vous très vite pour vous donner l'analyse du SYNEP CFE-CGC.

Encore du travail en plus



D'après la loi les établissements doivent accueillir tous les élèves.

De ce fait les collèges et les lycées accueillent des élèves en situation de handicap comme les « dys » (dyslexie, dysgraphie, dyspraxie, dysorthographe...) élèves ayant des problèmes orthographiques ou de calcul, de repérages...), ou les autistes...

Ils sont intégrés dans les classes, sans spécificité particulière, mais sont de plus en plus nombreux par classe (par exemple 5 sur 27).

Et ceci a des conséquences nombreuses :

- ils ont besoin d'attention spécifique en classe, souvent au détriment des autres ; résultats : certains élèves peuvent se sentir délaissés ou moins motivés, ayant l'impression que l'on ne s'occupe pas d'eux
- pour les devoirs nous devons leur fournir des documents particuliers, avec certains caractères de police, des couleurs, des modèles différents ; ils bénéficient de temps en plus ou de partie de devoir en moins ; résultat : ils ont souvent des notes meilleures que les autres, ce qui ne reflète pas leur niveau et passent ainsi en classe supérieure.

Cependant, petits rappels concernant l'enseignant :

- il n'est pas formé pour ces d'élèves aux multiples et variés problèmes. Alors il fait comme il peut, en plus il reste encore du travail courant.
- il doit leur donner les cours, les exercices par Internet ou sur clé usb pour leur faciliter le travail, et ce rapidement, donc toujours du temps à consacrer en plus pour l'enseignant ; et « grâce » à Internet les informations transmises en retard sont demandées, en urgence, par les parents via la messagerie.
- la mise en place du GEVASco, guide d'évaluation, dont les documents ressources sont modifiés si souvent que l'on a jamais le dernier formulaire à remplir, implique des réunions avec les représentants du Rectorat, de l'hôpital, des orthophonistes....., du Directeur, des parents d'élèves et de l'élève et ce en dehors de nos heures de cours, sur des créneaux horaires imposés par les différentes structures.

Encore du temps de travail en plus pour le professeur.

Finalement après une attention particulière pour ces élèves spécifiques, il reste peut-être encore un peu de temps pour l'enseignant pour préparer ses cours et surtout, s'il est en Collège, pour digérer la Réforme 2016. Mais cela n'est pas sûr, les journées n'ayant que 24 heures !

Catherine GRISEL



« Dys », et si pourtant on voulait bien faire !

Malgré toutes les difficultés et les augmentations de nos tâches, le SYNEP CFE-CGC est attaché à une école pour tous. Mais dans des conditions adéquates !! Il faut que dans chaque établissement, il y ait des enseignants formés à ces « dys » et déchargés d'une partie ou de la totalité de leurs heures d'enseignements. Ces enseignants doivent avoir pour charge d'assister leurs collègues en classe pour s'occuper d'apporter le soutien dont ces élèves ont besoin. Ils doivent pouvoir, s'ils le jugent nécessaire, prendre les élèves dans une autre salle.

Mais ces enseignants doivent avoir une formation de qualité, par de vrais professionnels, et donc avoir une qualification spécifique, avec la rémunération qui va avec !

Je pense que bon nombre d'enseignants seraient attirés par cette reconversion.

Mais l'école pour tous a un prix, et quel politique est prêt à mettre ce prix ?

Il est, malheureusement, pour le moment plus simple de charger le dos des enseignants et dégrader les conditions d'études de TOUS nos jeunes.

J'ai un rêve : « Une école où l'enseignement, et non la communication politicienne, serait la priorité »

Nadia DALY



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

1/ Changement de catégorie professionnelle en cours de mandat

Les représentants du Personnel (DP, CE) sont élus pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable. Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle (Articles L2324-24 et L2314-26 du code du travail).

2/ Le PV de réunion du CHSCT

Le procès-verbal, rédigé par le secrétaire, a pour objet de consigner le contenu de la réunion et doit donc synthétiser les projets présentés et les débats, restituer les avis, consigner le résultat des votes, les décisions prises et résolutions adoptées.

À l'occasion de l'approbation du PV, les membres demandent les corrections et ajouts nécessaires. En cas de désaccord, le comité doit procéder à un vote. Une fois l'ensemble du texte examiné, il est procédé à un vote pour adoption avec les corrections acceptées. Si l'employeur ou un autre membre a des réserves quant au contenu du procès-verbal, ces réserves doivent y être notées.

À moins que cela ne soit prévu par le règlement intérieur, l'employeur n'a pas à co-signer le procès-verbal, sauf si le comité le désire.

3/ Élections professionnelles

Suite aux élections professionnelles au sein de votre établissement, un PV CERFA doit être rempli par collègue, pour les titulaires et pour les suppléants, et envoyé, en plus de l'inspection du travail, au service du ministère regroupant tous les résultats (par courrier : CTEP TSA 79104 - 76934 Rouen Cedex 9, ou par Internet à : www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr).

Ensuite les résultats seront agglomérés par le ministère afin de déterminer l'audience de représentativité de chaque syndicat dans chaque branche. N'oubliez pas de vérifier que l'IDCC est bien indiqué sur le document, puisque c'est la seule référence indiquant la branche dans laquelle il devra être comptabilisé.



4/ Avenant « complément d'heures » et délai de prévenance

Plusieurs avenants « complément d'heures » viennent modifier le contrat de travail d'un salarié à temps partiel. Le salarié demande la requalification de son contrat de travail en invoquant le fait que le délai de prévenance applicable en cas de modification du contrat de travail n'avait pas été respecté.

Cour de cass du 9 novembre 2016 n° 15-19.401 : « Ce délai de prévenance n'est applicable qu'en cas de décision unilatérale de l'employeur et non lorsque la modification intervient avec l'accord exprès du salarié ». Donc l'avenant par lequel les parties conviennent d'augmenter temporairement la durée du travail, et par là même de modifier la répartition hebdomadaire ou mensuelle de celle-ci, n'est pas soumis au délai de prévenance légal de l'article L. 3123-11 du Code du travail, puisque cette modification intervient obligatoirement avec l'accord du salarié.



5/ Délégué syndical et mutation dans un autre établissement de l'entreprise

Cour de cass du 3 novembre 2016 n° 15-60.203. En cas d'une mutation individuelle interne, le score de 10% obtenu par le salarié dans son établissement d'origine n'est pas transférable d'un établissement distinct à un autre. Il ne pourra donc pas être désigné délégué syndical par un syndicat représentatif dans le nouvel établissement d'affectation, sauf exception (Article L2143-3).

6/ Affichage obligatoire ou communication par tout moyen

Parution au JO du 22 octobre 2016 des décrets n° 2016-1417 et n° 2016-1418 du 20 octobre 2016.

Depuis le 23 octobre 2016, certaines informations peuvent désormais être communiquées par tout moyen. Par exemple :

- Le règlement intérieur (art. R. 1321-1) ;
- L'avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement (art. R. 2262-2) ;
- Le résultat du référendum organisé pour avaliser un accord collectif (art. D. 2232-2) ;
- Les jours de repos hebdomadaire lorsqu'il n'est pas le dimanche (art. R. 3172-1 et -9) ;
- Les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (art. L. 3221-2 et s. et R. 3221-2).

L'affichage reste obligatoire concernant :

- L'horaire collectif et ses modifications,
- La liste des membres du CHSCT
- L'avis indiquant les modalités d'accès des salariés au Document unique d'évaluation des risques,
- Les consignes de sécurité à respecter en cas d'incendie, en cas de risque d'accident électrique
- L'adresse et le numéro d'appel du médecin du travail et des services de santé d'urgence,
- L'adresse et le numéro d'appel de l'inspection du travail.

Evelyne CIMA



Académie de Montpellier un système qui fait de la résistance

La singularité de cette académie tient au fait d'avoir eu à sa tête le même chef de division de l'enseignement privé une trentaine d'années durant ; une éternité ! Or, personne n'ignore les conséquences possibles d'un séjour aussi prolongé sur un poste de décideur : achat des syndicats à un degré ou un autre ? Opacité des décisions ? Irrespect des règles ?...

Cette absence de garanties institutionnelles ne peut d'ailleurs que nous interpellier. Dans le public, les recteurs ne connaissent-ils pas un « turnover » faisant d'une certaine manière office de garantie contre des dérives ? Pourquoi n'en irait-il pas de même de nos chefs de division de l'enseignement privé qui ont le statut de recteurs par délégation ? Nous le savons, la caducité de notre démocratie vient trop souvent de l'absence de garanties institutionnelles, y compris à des endroits où elles paraissent pourtant si indispensables, un peu comme si les pouvoirs publics se satisfaisaient de l'existence de ces lacunes et des dérives qu'elles permettent. Il s'agit là d'un thème important à porter au débat de la réforme, voire de la refonte de nos institutions.

Dans notre académie, une des dérives les plus importantes est l'irrespect des règles régissant le mouvement de l'emploi (lois, décrets, circulaires) et, plus particulièrement, du principe qui en constitue le cœur : une candidature prioritaire ne peut être écartée par un chef d'établissement sans un motif légitime. Ainsi, ces deux dernières années, le SYNEP CFE-CGC a dû accompagner trois saisines du tribunal administratif pour des questions de mutation. Notons qu'une des décisions de la nouvelle équipe rectorale, en place depuis 2014, a eu pour conséquence de jeter un de nos adhérents en congé longue maladie (rejet de candidature sans motif légitime, sur fond de dossier médical conséquent).

Si l'autorité rectorale a de toute évidence sa part de responsabilité dans ces dérives, les syndicats ont aussi des choses à se reprocher en acceptant l'inacceptable et en ne jouant pas comme ils le devraient leur rôle de contre-pouvoirs. Enfin, l'institution catholique a également sa part de responsabilité à travers la commission académique de l'emploi (CAE), commission consultative présidée par un directeur diocésain, qui est censée préparer en amont le travail de la commission rectorale (CCMA), présidée par le recteur.



A titre d'exemple, pour le mouvement 2016, le SYNEP CFE-CGC, qui a fait 5 saisines de la CAE, n'est parvenu

à obtenir les procès-verbaux de ces saisines que trois semaines plus tard et après la réunion de la CCMA, autant dire après la bataille. Lorsque l'on sait que les procès-verbaux des saisines de la CAE sont indispensables à la saisine de la commission nationale de l'emploi (CNE), instance censée vérifier la légalité des actions des commissions académiques, il est difficile de ne pas voir dans ce retard spectaculaire une forme de résistance passive et une obstruction caractérisée au bon fonctionnement des institutions. Ceci nous oblige à faire des recours au TA.



Jean-Pierre CAPELLE
Représentant académique (Montpellier)

Comité Régional de l'Enseignement Agricole (CREA)

En Bourgogne-Franche-Comté, la DRAAF ne se précipite pas pour avoir des représentants des personnels des établissements de l'enseignement agricole privé au sein du CREA. En effet, le 21/9/2016 le SYNEP CFE-CGC a fait part de son souhait de pouvoir mandater un de ses adhérents. Malheureusement la réunion de décembre a eu lieu, sans réponse concernant notre représentant, « par manque de temps » nous a répondu le service de la DRAAF. Il y a donc bien toujours des escargots en Bourgogne !

Élections professionnelles

Sup de CO La Rochelle (17)

Pour une première présentation de listes, le SYNEP CFE-CGC obtient plus de 24% de représentativité, remportant 1 siège sur 3 dans les collèges « cadres », titulaires et suppléants, et manquant de peu d'avoir le siège dans le collège « techniciens ».

Félicitations à toute l'équipe pour sa campagne électorale hors du commun !
Katia BARBIER-PUENTE a été nommée déléguée syndicale.

La présentation Saint Joseph à Ganges (34190)

Élections DP malgré une représentativité de 23% acquise par le SYNEP CFE-CGC, le seul siège du collège « cadres » n'a pu être attribué à notre candidat.

Campus Fonderie de l'Image- Bagnolet (93)

Le SYNEP CFE-CGC obtient une représentativité de 10,9%. Antoine PIER-RU est nommé délégué syndical.

École Spéciale d'Architecture- Paris (14ème)

Nouvelle tentative de négociation d'un protocole préélectoral le 4 novembre 2016. Nous sommes toujours en attente de sa finalisation !



Concertation sur l'enseignement privé hors contrat ou comment dialoguer l'Éducation nationale

Réunion du jeudi 27 octobre 2016 organisée par le ministère de l'Éducation nationale

Après « concertation » mais sans avoir entendu les partenaires sociaux présents, le décret n°2016-1452 du 28 octobre 2016 voit le jour.

La réunion a donc bien eu lieu, quant au dialogue social, au vu des dates vous comprendrez tous que l'avis des partenaires sociaux n'avait aucun intérêt pour le ministère.

Ce décret voit un changement important car : « Le contrôle de la maîtrise progressive de chacun des domaines du socle commun est fait au regard des objectifs de connaissances et de compétences attendues à la fin de chaque cycle d'enseignement de la scolarité obligatoire, en tenant compte des méthodes pédagogiques retenues par l'établissement ou par les personnes responsables des enfants qui reçoivent l'instruction dans la famille. »

Si le SYNEP CFE-CGC est pour le contrôle des acquis des enfants scolarisés dans des systèmes hors contrat ou à la maison, nous sommes opposés à ce système de contrôle par cycle, car il muselle la liberté pédagogique.

Nadia DALY

« Billet d'humeur » d'Evelyne, du 4 décembre 2016

La dernière de la classe ! J'espère que vous avez vu dans « les mots de Nadia » (sur notre site) que la dernière enquête réalisée sur les élèves de CM1 portant sur les maths donne la France bonne dernière en Europe.

Va-t-on devoir encore supporter longtemps une Éducation nationale qui, pour des raisons essentiellement idéologiques, « flingue » plusieurs classes d'âge successives ? et tout ça pour pouvoir donner des examens, sans valeur, à tout le monde... et se féliciter des taux de réussite, auprès des électeurs !

Je dis stop et je vais chercher des organismes indépendants de l'État (j'ai déjà ma petite idée) et suffisamment structurés et conscients du problème, pour mettre en place des examens privés parallèles, et reconnus dans le monde du travail.

Si cet électrochoc laisse plats les électroencéphalogrammes au ministère de l'Éducation nationale ce sera une preuve de plus montrant que nos politiciens n'ont pas à gérer l'enseignement de nos enfants.

5 novembre 2016 Communiqué de presse
Mise sous tutelle de l'enseignement privé hors contrat



Comme l'Éducation nationale n'arrive visiblement pas à remonter la pente, en matière de crédibilité de son enseignement dispensé pendant la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans (toutes les enquêtes internationales le montrent depuis des années), le moyen trouvé par sa ministre est radical : mettre l'enseignement privé hors contrat sous tutelle, par décret !

Sans aucune concertation syndicale, avec le décret n° 2016-1452 du 28 octobre 2016, le gouvernement semble vouloir s'affirmer face à l'enseignement privé et à l'attention des électeurs « Hollandais », au détriment de la liberté constitutionnelle d'enseigner. En résumé il demande à l'enseignement privé hors contrat d'appliquer les mêmes socles par cycles qu'à l'Éducation nationale, dans le même laps de temps... ce qu'il contrôlera lui-même !

Ce décret, de circonstance vue l'approche des élections de 2017, ne ressemblerait-il pas à un coup de poing tapé sur la table par le gouvernement pour dire à ses électeurs déçus : « Nous, nous agissons ! Nous, nous protégeons l'enseignement public... » ?

Ce n'est pas en améliorant ses propres performances, qu'il le fait, mais bien au contraire en mettant à son pas l'enseignement privé hors contrat !

Le SYNEP CFE-CGC compte utiliser toutes les voies de recours en vue de l'annulation de ce décret liberticide.

Guide sur la gestion du fait religieux dans l'entreprise privée
La CFE-CGC est partie prenante de ce guide

Rédigé par le Gouvernement, en étroite concertation avec les partenaires sociaux, pour apporter des réponses pratiques à une problématique grandissante, le guide du fait religieux en entreprise privée est désormais disponible en ligne sur notre site à l'adresse :

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

Le SYNEP CFE-CGC invite ses militants, les salariés et les employeurs des entreprises privées à utiliser cet outil à bon escient.

Il énonce des principes de base comme l'interdiction de demander sa religion à un candidat ou de la mentionner dans une offre d'emploi, de désobéir à sa supérieure parce qu'elle est une femme, de faire du prosélytisme en entreprise, de s'absenter sans autorisation pour célébrer une fête religieuse, de ne pas se soumettre à la visite médicale obligatoire en raison de ses convictions ou encore de refuser une demande de congé en raison de son motif religieux.



Adhésion - Réadhésion - Abonnement - 2017
(Pas d'augmentation du montant des cotisations en 2017)

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 2017

(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 ou par virements

*(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 2017

**Pas d'augmentation du montant
 des cotisations en 2017**

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 €**