



édito

Action pour le développement durable au sein de l'UCO (Université Catholique de l'Ouest à Angers)

Lisez ! Lisez tous, bonne gens, la réaction d'un DRH au message suivant retransmis en liste de diffusion intranet par le comité d'entreprise.

« Bonjour, je viens de déménager et je donne tous mes cartons en bon état (au lieu de les mettre au recyclage). Si quelqu'un est intéressé, contactez-moi. Je les garde pendant 15 jours »

Action

-Grève et blocus à JR

Positions

-Non au Conseil d'Entreprise
-T'as 3 ans ? Allez hop !

Informations

-Élections Chambres d'agriculture
-Enseignement privé indépendant : CDII, Durée du travail...
-Valorisation des compétences (DS)

Billet d'humeur d'Evelyne

-Parcoursup et PsyEN

Voilà la réaction de ce DRH :

« Bonjour - Ne doutant pas de l'importance de ce type de message en diffusion en liste publique, je vous remercie pour une bonne utilisation de nos moyens informatiques de limiter l'usage de la messagerie aux offres du CE pour lesquels la Direction tolère encore son utilisation - Bien cordialement. »

En guise de commentaire, une citation :

« Il y a des gens qui font et laissent faire ; il y en a d'autres qui ne font pas, mais laissent faire ; la pire espèce, et malheureusement la plus nombreuse, ce sont ceux qui ne font pas et ne veulent pas qu'on fasse. » Urbain Le Verrier en 1859

Cette personne a eu plus de 10 contacts. Elle a pu
.../..

Syndicat National de l'Enseignement Privé

63, rue du Rocher 75008 Paris - Tél. 01 55 30 13 19 - Fax 01 55 30 13 20

Courriel : synep@synep.org Site Internet : www.synep.org

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

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



donner ses cartons de déménagement et a donc pu agir pour le développement durable !

Nous félicitons ce Comité d'Entreprise d'y avoir contribué !!!

On voit qu'il y a de la demande.

Ce Comité d'Entreprise devrait organiser un rendez-vous hebdomadaire (ou bimensuel) de diffusion pour encourager ce type d'échange.

Bruno DEUTSCH
Délégué syndical SYNEP-CFE-CGC

Les négociations de branche de l'Enseignement privé indépendant

NAO - 7 mars 2018 – à consulter sur notre site :

-Avenant n°2 à l'annexe de l'enseignement à distance - négociations annuelles sur les salaires (en cours d'extension)

http://www.synep.org/idcc2691_2018_nao_annexe_EAD-avenant_2_07-03-2018.pdf

-Avenant n°40 relatif aux négociations annuelles - Grilles de salaires (en cours d'extension)

L'intersyndicale a obtenu une augmentation de 1,2% de tous les minima sauf pour la catégorie C3 (mais en général la rémunération de ces salariés dépasse largement le minimum !)

http://www.synep.org/idcc2691_2018-nao_avenant_40_07-03-2018.pdf

-Avenant n°41-modification du financement du paritarisme (en cours de dépôt puis d'extension)

http://www.synep.org/idcc2691_2018_avenant_41%20du%2007-03-2018_finan_paritari.pdf

Élections professionnelles janvier 2019 Chambres d'agriculture

La CFE-CGC recherche des candidats pour se présenter dans le collège des salariés de la production agricole (« collège 3A ») et le collège des salariés des groupements d'employeurs (« collège 3B »).

Contactez-nous dès maintenant pour vous présenter sur les listes CFE-CGC

Nature juridique des CDII - Priorité d'accès aux emplois à temps plein - Temps de travail dans les formations délivrées dans le cadre de Titre RNCP I et II



La CPNIC (commission paritaire d'interprétation et de conciliation) s'est prononcée, le 11 avril, sur les cinq questions suivantes :

1 Un Contrat à Durée Indéterminée Intermittent (CDII) peut-il être un contrat à temps partiel ?

L'alternance de « *périodes travaillées et de périodes non travaillées* » (art.L.3132-34 du Code du travail) ne correspond pas aux dispositions relatives aux contrats à temps partiel. Il s'ensuit que le CDII est assimilé à un contrat à temps complet.

2) La priorité légale ou conventionnelle d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel s'appliquent-ils aux CDII ?

La priorité d'accès, définie dans l'article 4 de l'accord temps partiel de la CCN EPI, s'applique aussi aux salariés titulaires d'un CDII.

Par ailleurs, si plusieurs salariés à temps partiel ou en CDII remplissent les conditions pour occuper le poste à pourvoir, l'employeur doit appliquer la règle conventionnelle de l'ancienneté.

3) Comment calculer la durée du travail des salariés ayant des fonctions dans plusieurs catégories de personnel ?

Leur durée de travail est déterminée, chaque année, au prorata des heures effectuées dans chacune des catégories.

4) De quels articles de la CCN EPI les formations délivrées dans le cadre de Titre RNCP I relèvent-ils ?

Les formations délivrées dans le cadre de Titre RNCP I relèvent de l'article 4.4.8.1 de la convention collective, soit 750 heures d'activités de cours et 784 heures d'activités induites

5) De quels articles de la CCN EPI les formations délivrées dans le cadre de Titre RNCP II relèvent-ils ?

Les formations délivrées dans le cadre de Titre RNCP II relèvent de l'article 4.4.6 de la convention collective, soit 864 heures d'activités de cours et 670 heures d'activités induites.

Nicolas DACHER
Président de la CPNIC





Contre la mise en place des conseils d'entreprise Motion du Comité Directeur de la CFE-CGC du 23 avril 2018

Le conseil d'entreprise est une institution créée par les ordonnances Macron. La loi prévoit la possibilité de créer, par accord majoritaire à durée indéterminée, une institution unique d'élus qui intègre, dans ses prérogatives, la négociation d'accords collectifs.

Une fois mise en place, cette institution peut tout négocier, avec ses propres règles de validité, sans passer par le canal syndical.

La CFE-CGC est fondamentalement attachée au droit à la négociation collective par un canal autonome et indépendant incarné par le délégué syndical.

A ce titre, la CFE-CGC est hostile depuis le début à la création de cette institution unique. Ses structures professionnelles, fédérations et syndicats, ont largement relayé auprès de leurs militants cette position. Il se développe néanmoins des pratiques dans plusieurs entreprises qui conduisent le comité directeur confédéral, réunissant les principales fédérations CFE-CGC, à réaffirmer son opposition ferme et définitive à la signature par la CFE-CGC d'un accord collectif instituant la mise en place du conseil d'entreprise.

Certaines directions procèdent tout d'abord aux élections du CSE, en accordant aux représentants du personnel le strict minimum légal pour l'exercice de leur mandat puis elles exercent une pression sur les sections syndicales CFE-CGC en conditionnant l'octroi de dispositions plus favorables, par accord collectif, à la mise en place d'un conseil d'entreprise.

Nous dénonçons avec force ce type de pratique.

Nous nous opposons, sans exception possible, à la négociation et à la signature d'un accord collectif prévoyant la mise en place de conseils d'entreprise.

Nous donnons consigne à nos sections de négocier, avant la mise place des CSE et la négociation des protocoles d'accord préélectorales, des accords sur l'exercice du droit syndical.

Arguments contre la négociation sur la mise en place des conseils d'entreprise

- Le conseil d'entreprise a la capacité de négocier sur tous les sujets, y compris le protocole d'accord préélectoral. Les organisations syndicales perdent ainsi la main sur ces négociations qui comportent pourtant un enjeu crucial pour leur représentativité. Pour la CFE-CGC, le conseil d'entreprise accentue ce risque par son droit à décider de fusionner les collègues. La loi prévoit deux collègues au-delà de 20 salariés. Aujourd'hui, il faut un accord unanime des organisations syndicales représentatives pour les fusionner. Demain, avec le conseil d'entreprise, il suffira d'un accord conclu avec la majorité des membres titulaires ou

avec un ou plusieurs membres ayant recueilli la majorité des voix exprimées aux dernières élections, pour tuer un collège « encadrement ».



- La négociation collective via les délégués syndicaux a de nombreux avantages :
 - Par son mandat syndical, le négociateur syndical se situe moins dans la relation de subordination qui existe avec l'employeur ;
 - Dans la négociation, le DS apporte une vision plus large que les seules problématiques de l'établissement ou de l'entreprise qui peuvent servir utilement la négociation et générer des revendications nouvelles ;
 - Les organisations syndicales ont la possibilité de scinder le mandat du négociateur en lui donnant, le mandat de négocier, puis le mandat de signer : les négociateurs sont ainsi protégés de toute pression pendant la négociation puisque la signature de l'accord dépend de l'aval de l'organisation syndicale ;
 - Le délégué syndical bénéficie de moyens propres : la loi prévoit un crédit d'heures spécifique ainsi que la possibilité d'effectuer des formations qui vont l'aider à accomplir efficacement son mandat. Les membres du conseil d'entreprise disposent des seuls moyens qui auront été prévus dans l'accord collectif qui le met en place. C'est donc confier une grande responsabilité au conseil d'entreprise avec des moyens minimums et incertains !
- Le conseil d'entreprise est mis en place par un accord d'entreprise conclu pour une durée indéterminée : il ne faut donc surtout pas agir par opportunité. Une organisation syndicale peut être majoritaire à un moment donné, puis cesser de l'être. Il serait risqué de préjuger du paysage syndical dans l'entreprise pour le prochain cycle.
- Dans le cas où le conseil d'entreprise cohabite avec la présence d'un ou plusieurs délégués syndicaux, il devient le « seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ». Le délégué syndical perd donc son pouvoir de négociation dans l'entreprise ou l'établissement : c'est la fin du monopole syndical de négociation qui permet une indépendance et une autonomie dans la négociation.
- A terme, la mise en place du conseil d'entreprise « délégitime » les organisations syndicales. Depuis la loi du 20 août 2008, les organisations syndicales acquièrent une véritable légitimité, via un score électoral minimal, à négocier les intérêts, les droits des salariés qu'ils représentent. Ajoutée au référendum, la mise en place d'un conseil d'entreprise met à mal cette légitimité syndicale. Elle orchestre à terme la sortie du syndicat de l'entreprise et donc de ses chances d'être représentatif dans l'entreprise, dans la branche et au niveau national inter-professionnel.

T'as trois ans ? Allez, hop !... A l'école

Que voilà une réforme essentielle que tout le monde attendait... rendre obligatoire la scolarité pour tous dès trois ans ! Merci... qu'est-ce qu'on attend pour être heureux ?

Selon les sources, on apprend que 97 à 99 % des enfants sont déjà scolarisés à 3 ans...c'est donc pour les 1 à 3 % qui n'y vont pas qu'on légifère ! Alors pourquoi une obligation en ce domaine de la toute petite enfance ?

On entend parler de loi à portée « symbolique »...De valorisation des personnels œuvrant dans les écoles maternelles, de meilleure intégration des petits qui n'entendent pas parler le français chez eux, d'égalité des chances pour ceux qui ne connaissent qu'un contexte familial ne portant pas aux activités usuelles des très jeunes (jouets, matériel pour dessiner, livres éducatifs...).

Mais pourquoi rendre obligatoire ce qui est déjà possible par la loi ? Et accompagner l'obligation de mesures répressives bien sûr.

Avec les taux de scolarisation connus actuellement, les personnels sont très valorisés et professionnellement reconnus, sinon, les écoles maternelles seraient désertées !

Mais on peut s'étonner d'ouvrir un millier de classes (car il y a 2,5 millions d'enfant de cet âge, donc au moins 25 000 à accueillir dès septembre) alors que de toutes parts le monde rural doit se battre pour sauver ses classes de l'École primaire !

D'où va-t-on subrepticement sortir 1000 enseignants qualifiés, formés pour intervenir sur cette classe d'âge réclamant une pédagogie très particulière et très personnalisée ? Et les ATSEM vont-elles naître d'une génération spontanée ?

Où les communes et les établissements privés sous contrat vont-elles trouver les locaux adaptés (salles de classe, de repos-sieste, réfectoires, toilettes...), et le financement de leurs fonctionnement et entretien techniques ?

Aujourd'hui l'inscription à l'école d'un enfant de trois ans et même avant trois ans, si l'enfant est « propre », est possible. Mais demain, à partir de trois ans, s'il n'est pas « propre », ce qui n'est pas rare, l'école obligatoire risque de poser problème.

Le rythme de développement des enfants et le droit prioritaire des parents à l'éducation de leurs enfants seront-ils respectés ?

Cette idée saugrenue a déjà été l'objet de débats soutenus en 2011, et il y a même déjà eu celle de la scolarisation obligatoire... dès 2 ans !!!!



Mais on a aussi connu l'inverse, l'idée de supprimer l'école maternelle, notamment les classes où, «... avec des BAC + 5 on passe les ¾ du temps en sieste, habillage/déshabillage déplacements alimentation/sanitaires/récréations... » ou encore d'utiliser les plus petites classes comme variable d'ajustement de la masse salariale des fonctionnaires...



Réformer, ça peut être bien et bon, mais pas réformer n'importe quoi n'importe comment.

SYNEP

Je ne suis pas certain que les petits de trois ans et leurs familles attendaient impatiemment cette réforme (en tous cas pas le SYNEP CFE-CGC!).

Christian RIHLAC

INFOS- Questions - réponses

Q1 : Vous êtes salarié en arrêt de travail et votre établissement pratique la subrogation, c'est-à-dire qu'il perçoit directement les indemnités journalières car il maintient votre salaire.

Guéri, vous souhaitez reprendre votre travail plus tôt que prévu. Est-ce possible et dans quelles conditions ?

R1 : Sachez tout d'abord que vous ne pouvez reprendre votre travail avant la date requise que si vous justifiez d'une autorisation délivrée par le médecin prescripteur de cet arrêt et avec l'accord de votre employeur. Si tel est le cas, votre employeur sera tenu d'informer de cette reprise l'organisme local d'assurance maladie versant les indemnités journalières

Q2 : Mon chef d'établissement (collège privé sous contrat) organise une journée « portes ouvertes », samedi prochain de 9h à 13h. Est ce que je suis dans l'obligation de m'y rendre ? Est ce que cela fait partie des obligations de service ?

R2 : OUI ; Si la participation à ces activités ne donne pas lieu à une rétribution supplémentaire (mis à part l'indemnité forfaitaire de suivi et d'orientation) la non-participation peut en revanche donner lieu à une retenue sur salaire au titre du service non fait (sauf si les personnels bénéficient de congés ou d'autorisation d'absence dans les conditions habituelles).

Plusieurs jurisprudences récentes et constantes ont débouté des enseignants qui avaient demandé au tribunal administratif d'annuler la décision rectorale de retenue sur salaire à la suite de leur non-participation à une journée « portes ouvertes » (T.A. Besançon, 9 octobre 2008 : n°0701005)

Pierre-Yves LEROY



Paris : élèves et professeurs en colère bloquent le lycée Jules-Richard

La presse s'est emparée du sujet, voici un extrait du journal « *Le Parisien* » du 11 avril 2018

« *Élèves et professeurs sont en colère au lycée Jules-Richard dans le XIXe arrondissement, contre le management de la directrice. DR*

Depuis lundi, il n'y a pas de cours dans ce lycée du XIXe arrondissement. Élèves et enseignants réclament le départ de la directrice.



173 ans d'enseignement, 9 mois de direction ». Le message est limpide. Et la cible désignée : la nouvelle directrice arrivée à la rentrée de septembre dernier. Le lycée privé (sous contrat et gratuit) professionnel et technologique Jules-Richard du XIXe arrondissement (rue Carducci) est bloqué par les élèves, avec le soutien des professeurs, depuis lundi et le mouvement durera jusqu'à au moins ce vendredi avant le départ pour les vacances de Pâques.

Ils ne supportent plus le management de la directrice donc et la disparition au fil des mois de l'esprit de famille qui règne dans les lieux depuis la création de cet établissement. « A la rentrée mon fils n'a pas eu pendant plusieurs mois de professeur de systèmes d'information et numérique. C'est coefficient 12 au bac, s'étrangle une maman. Il a fallu attendre jusqu'au retour des vacances de la Toussaint que le recrutement soit effectué !

Pour Nadia Daly, professeur de mathématiques et déléguée syndicale et du personnel, tout ça n'a que trop duré. [...] Un passant, ce mercredi, n'a pas hésité à lancer à un professeur qu'il était un « Zadiste de Notre Dame de Carducci ». La lutte ne serait donc pas prête à se terminer. Contacté à plusieurs reprises la direction du lycée ne nous a pas rappelé. Du côté du rectorat on suit ce dossier de près. »



Puis un extrait du journal « Le Parisien » du 12 avril
« Face à la colère des élèves et des professeurs (absence d'enseignants et manque de dialogue), Séverine Delavernhe, directrice du Lycée Jules Richard (XIXe) a décidé de fermer son établissement pour les deux dernières journées de cours avant les vacances de Pâques. »

Affaire à suivre sur notre site à l'adresse :

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

où vous pouvez consulter tout le dossier :

- Jules-Richard, et son histoire, veut sauver son âme...
- Le soutien des parents d'élèves indignés
- La directrice ferme le lycée Jules-Richard, face au blocus des élèves
- Les élèves au Père Lachaise ce jeudi matin
- Le mail de la direction



Nadia DALY



Parcoursup et PsyEN (ce n'est pas un poisson d'avril !)

Des élèves de terminale ont osé ne formuler qu'un seul vœu sur Parcoursup ! Du coup certains recteurs réagissent spontanément ou « invités » peut-être par le même « IL » ayant décidé, sans texte officiel légal, de passer outre une circulaire de 2015 et de reporter à 2019 l'emploi des calculatrices à mode examen (voir mon billet d'humeur d'il y a 15 jours). Ces recteurs ont donc décidé de soumettre les réfractaires de Parcoursup à l'inquisition d'un PsyEN.

À ceux qui l'auraient déjà oublié, je rappelle que les PsyEN sont ces exceptionnels nouveaux membres de l'Éducation nationale, à la fois psychologues et conseillers d'orientation (car les deux casquettes vont bien évidemment de pair comme chacun le sait). Les PsyEN sont donc compétents pour sonder les désirs enfouis au plus profond de la conscience des réfractaires et les amener à faire des choix auxquels ils ne s'attendaient même pas.

Avec cette mesure l'Administration y retrouvera peut-être ses « petits », c'est tout au moins ce que doivent penser les recteurs en question : des élèves en panne d'idées seront mieux orientés que par le nouveau second professeur principal ; d'autres se verront imposer, à l'insu de leur plein gré, une filière délaissée réduisant ainsi les tentations de révoltes estudiantines amorcées l'an dernier.

Pour ma part, j'aurais tendance à penser que cette intervention des PsyEN, pourrait s'expliquer aussi par un besoin administratif inavoué de sonder une certaine catégorie d'élèves, de connaître les motivations précises de ceux n'ayant fait qu'un seul choix. Ce choix est-il celui de la future carrière à laquelle aspire le jeune, de toutes ses forces, ou est-ce un choix par défaut pour le cas où il ne serait pas pris dans l'un des établissements privés qu'il vise ?



Quoi qu'il en soit, nous le saurons un jour. Les indiscretions des uns ou des autres finissent toujours par faire surface chaque fois qu'un dispositif fait montre d'une certaine opacité.

Valorisation des compétences acquises lors de mandats syndicaux

La valorisation des compétences acquises lors de mandats syndicaux est une demande forte portée par la CFE-CGC qui trouve un début d'écho dans les dernières lois sociales (Rebsamen, El Khomri, ordonnances travail). Certaines possibilités de mise en œuvre commencent à apparaître suite à différents travaux auxquels a participé la CFE-CGC

Contactez-nous pour de plus amples informations

Élections professionnelles



Rappel de l'article L2314-19 du code du travail

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Rouge vif events - 75017 PARIS

Le SYNEP CFE-CGC obtient une représentativité de 60,86%. Nos candidats remportent tous les sièges du collège « TAM, Ingénieurs et Cadres ». Sont élus Philippe OUSTRIC, titulaire, et Lise TOLDRE, suppléante. P. OUSTRIC est désigné délégué syndical.

AGEA LUBECK Institut de l'Assomption - 75016 PARIS

Liste commune Spelc, Snec CFTC et SYNEP CFE-CGC dans le 2nd collège « cadres et agents de maître »

Le SYNEP CFE-CGC obtient sa représentativité avec 10% et un élu titulaire Alexandre SAUBION

ISEG - 75003 PARIS

Le SYNEP CFE-CGC obtient une représentativité de 46%. Nos candidats remportent 1 siège sur 3 dans le 2nd collège, titulaire et suppléant. E. TOSTAIN poursuit son mandat de délégué syndical.

IDRAC SARL - 75017 PARIS

Le SYNEP CFE-CGC obtient une représentativité de 42,85%. Notre candidat Abdel MENAA est élu titulaire et poursuit donc son mandat de délégué syndical

AIPF - 69009 LYON

Le SYNEP CFE-CGC obtient une représentativité de 100%. Notre candidate Aygun KARIMOVA est élue titulaire et nommée déléguée syndicale.

ESIGELEC-

Liste commune avec le Snelpl-CFTC dans les collèges 2 et 3.

Avec une représentativité de 30,26% pour le SYNEP CFE-CGC, notre candidat Sébastien SERAIS est élu titulaire au premier tour dans le 3ème collège « cadres » et nommé délégué syndical. Les résultats du 2nd tour du 2nd collège « techniciens » ne sont pas connus à ce jour.



Adhésion - Réadhésion - Abonnement - 2018
(Pas d'augmentation du montant des cotisations en 2018)

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 2018

(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
synep@synep.org
site www.synep.org

A...
le...
Signature

Montant
de la cotisation

Barème des cotisations 2018

Pas d'augmentation du montant
des cotisations en 2018

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 €	