



édito

On vous exploite...

Le constat est lamentable : la Fonction Publique réduit ses effectifs et nombre de nos collègues du «sous contrat avec l'Etat» perdent leur emploi. Contrairement aux fonctionnaires, ils se retrouvent alors au chômage !

Nous interpellons les exploiters d'établissements sous contrat avec l'Etat : *«que comptez-vous faire pour ces personnels qui vous ont permis de faire vivre vos classes, sans que vous ne dépensiez un sou ? Les jeter, vous aussi, comme des malpropres ?»*

Nous sommes avec vous lorsqu'il s'agit de rappeler à l'Etat ses engagements en matière de maintien de certaines classes spécifiques (voir notre communiqué), mais nous ne pouvons admettre que, tels des capitalistes au sens péjoratif du terme, vous profitiez des aides de l'Etat au détriment des personnels qui enseignent chez vous.

Vous n'avez pas d'argent, dites-vous, pour embaucher vos enseignants en perte d'heures ? Et comment font-ils tous ces nombreux établissements privés qui ne reçoivent pas d'aides de l'Etat, qui paient de leur poche leurs enseignants et, pourtant, qui perdurent ? Si vous les considérez comme des phénomènes, nous ne pouvons que vous conseiller de prendre exemple sur eux au lieu d'exploiter du personnel que vous reniez dès que vous le pouvez !

Evelyne CIMA

Positions - Actions

-UDESCA

Avenant à la convention

-Je passe le bac ou... à gué

-Communiqués :

Le piège

-PSAEE :

Le compte n'y est pas !

Courrier aux employeurs

Informations

-Représentativité : question

-Sous contrat :

-Changements pour les notes administratives

-Arrêt de travail, vacances et rémunération

-CNE du 1er degré

-Enseignement agricole (Indemnités kilométriques, retraite, suppression de postes...)

-Hors contrat :

-Amélioration du régime de prévoyance

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@cfecgc.fr 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



UDESCA

En date du 3 décembre 2010, a été signé par le président de l'Association des employeurs des universités catholiques d'une part et l'ensemble des organisations syndicales adhérentes (SYNEP CFE CGC, SNEC CFTC, FEP CFTD, SNPEFP CGT et SUD SOLIDAIRES) d'autre part, un avenant de mise en conformité de la convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France du 4 juin 2002.

Par ailleurs, après plusieurs séances durant lesquelles l'intersyndicale a montré une solide détermination, un accord de révision des grilles de qualification et de rémunération a pu aboutir le 28 janvier 2011.

Les représentants du **SYNEP CFE CGC** sont, en outre, à l'origine de la création d'un Minimum d'Evolution Garanti et du lancement d'une nouvelle négociation sur les différentes classifications du personnel enseignant et administratif.



Cet accord prévoit :

1/ Une revalorisation des coefficients planchers au 1er janvier 2011 de :

- 35 points pour la catégorie « employé » A,
- 30 points pour les catégories « employé » B et C,
- 25 points pour toutes les autres catégories (dont 20 points au 1er janvier 2011 et 5 points au 1er juillet 2011).



2/ Un minimum d'évolution garanti (MEG) pour les personnes qui ne verraient pas leur coefficient hiérarchique de décembre 2010 augmenté d'au moins 8 points suite à la révision des coefficients planchers ou à une revalorisation au 1er janvier 2011 (SMIC ou évolution individuelle). Ce MEG variera de 1 à 8 points maximum par salarié.



3/ Une révision des différentes classifications qui se déroulera en deux temps :

- Dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, un premier travail d'études en lien avec les travaux réalisés dans chacun des Instituts et Universités Catholiques au titre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences notamment.
- Dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale, un prolongement de ces travaux en vue d'une négociation pouvant aboutir à un accord éventuel au plus tard au 31 juillet 2012.

Bruno Deutsch, Franck Lesieur, Pascal Roeland

Communiqué de presse

Enseignement privé : le piège



C'était à prévoir ! Comment pouvait-on s'imaginer qu'en période de vaches maigres l'Enseignement Public continuerait, sans sourciller, à financer l'Enseignement Privé sous contrat avec l'État ?

Le **SYNEP CFE-CGC** a toujours dénoncé ce contrat d'association (lois Debré et Censi), bancal à tous points de vue, et ne peut que constater, à l'heure actuelle, la justesse de ses vues ! Les restrictions de postes successives imposées dans le Public et dans le Privé aboutissent, pour la prochaine rentrée scolaire, à une situation ubuesque.

En effet depuis 3 ans, selon la volonté de l'Etat, l'Enseignement catholique entre autres, très majoritaire dans l'Enseignement privé, s'est engagé dans une politique de renforcement de l'égalité des chances en faveur de tous les jeunes nécessitant une attention particulière.

Suivi par les académies, il a donc, par exemple, ouvert des classes spécialisées. Mais si une classe spécialisée de seconde est ouverte une année c'est, de facto, pour la continuité pédagogique, s'engager à ouvrir une classe de première du même type, l'année suivante, et donc avoir besoin de personnel spécialisé supplémentaire pour cette nouvelle classe de première, puis pour la terminale. Or la politique gouvernementale remet tout en cause en annonçant que ces besoins supplémentaires ne seraient plus pris en compte ! Que peut-il donc se passer dans le Privé ? Soit il supprime ces classes à personnel spécialisé et tente de caser les élèves où il peut, soit il continue à assurer le service public contractuel et embauche du personnel spécialisé. Mais dans ce dernier cas il est obligé de le faire sur ses propres deniers, et se retrouve dans une situation financière délicate. De toute façon, dans les deux cas, c'est inadmissible.

Devant cette situation où enseignants, parents et élèves ont tout à perdre, le **SYNEP CFE-CGC** se demande si l'on est en présence d'une simple incompréhension administrative passagère ou si l'Éducation nationale vient de piéger volontairement le Privé !

7 février 2011

Sur ce point, nous sommes d'accord avec l'Enseignement catholique.

Mais nous sommes en désaccord total avec lui au sujet des maîtres en pertes d'heures qu'il laisse tomber sous le prétexte qu'il n'est pas l'employeur.

Il est bien connu que, depuis la Loi Censi, il les a bien déjà reniés trois fois !

« Je passe le BAC ou je passe à gué ? »

On parle déjà du BAC en cette période d'ouverture de saisie des vœux, d'orientations, de choix... On a beaucoup parlé ou reparlé de la baisse constante de niveau des élèves, de l'école primaire à la Terminale et un récent rapport semble le confirmer, même si c'est avec des tournures alambiquées et des contorsions diplomatiques. Mais, curieusement, les taux de réussite au BAC général, technologique, professionnel, toutes séries confondues, non seulement sont mirifiquement satisfaisants, mais en progression !

En quatre ans, le Général a vu le taux passer de 86,5 à 88,8%, le technologique, de 77,2 à 79,7%, le Professionnel, de 76,8 à 87,1... ceci de 2006 à 2009 ! Extraordinaire, non ?

Près de 90% d'élèves ont le BAC par-ci, ou plus de 10% de progression par-là... quelle super-école de la République, quelles méthodes pédagogiques efficaces, que les élèves sont devenus sérieux, travailleurs, assidus, que de moyens techniques et financiers ont dû être judicieusement développés pour parvenir à de si brillants résultats... Et tout le monde, ou presque, de se gargariser de ces magnifiques statistiques. Tout le monde ? Il y a un presque... Qu'en pense le corps professoral du secondaire qui se désole, de plus en plus souvent et de plus en plus fort, de constater, très objectivement, que les choses vont de plus en plus mal ? Qu'en pensent les universitaires, qui voient arriver en faculté des élèves de plus en plus éloignés de ce que devrait être le niveau des études supérieures ? Qu'en pensent les éducateurs, les sociologues, et plus directement les parents, qui, certes, sont bien soulagés et contents que ces jeunes aient obtenu ce fameux BAC, mais restent bien conscients que ce diplôme n'est plus vraiment un gage d'études sérieuses et bénéfiques ?... Et redoutent d'autant plus la suite : échecs à répétition et voies de garage avant Pôle-Emploi. Quant aux principaux intéressés, les impétrants, qui mieux qu'eux se rend compte que pour une majorité, le BAC, tout le monde l'a, sauf... Alors, comment fait-on pour flirter avec les 80/90% tous les ans ? Très simple : les sujets sont préparés avec beaucoup de soin, et généralement très bien faits, très au niveau, voire au-dessus. Ils sont la vitrine à l'international... pas de sujet «bidon». C'est après que ça se gâte, car le jury est souverain, l'accès aux copies, très difficile, la contestation très rarement reçue, et la contre-correction théoriquement impossible... donc, on ne peut pas évaluer les corrections, les notations. Entre «copies-test», «commission de barème», «commission d'harmonisation», «réévaluation de notes à la demande du président», «examen du dossier de l'élève», «corrigés-types», «correction au crayon», «révision de barème circonstanciée», «grille de notation de référence»,



« notation sur 22, 24, voire 25 ! »... On a beaucoup d'outils pour que le BAC soit « réussi » ! Mais ajoutons à cela le caractère extrêmement subjectif et aléatoire de la correction unique, qui fait de la valeur nationale de ce diplôme un vœu pieux, et péjore la notion d'égalité des chances des candidats face à cet examen. Il suffit, pour s'en convaincre, de se reporter à l'article de Bruno Suchaut, chercheur à l'IDRU, paru le 10 mars 2008, « La loterie des notes au BAC... » Edifiant, et effrayant ! **Des notes allant du simple au triple pour une même copie !** Des mathématiciens ont fait le calcul, après un échantillonnage énorme, qu'il faudrait soumettre une copie à 13 correcteurs bien différents pour espérer obtenir une note objective, réellement représentative de la valeur de cette copie, et donc évaluative des capacités et connaissances supposées de son auteur. Bientôt un Bac inutile... du bon gros contrôle continu suffira... pour passer à gué ! Encore 10 ans et on sera à 99,9% partout !



C. BEQUET-RILHAC

Représentativité Question-Réponse

Question : « Aux dernières élections professionnelles de 2009 (CE), la FEP-CFDT n'a pas obtenu 10% des voix valablement exprimées au 1er tour du CE, pour les titulaires. Elle n'est donc pas représentative dans notre établissement. A-t-elle le droit de présenter une liste au 1er tour pour les nouvelles élections de 2011 ? »

Réponse : OUI, car c'est un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national.

Rappel (d'après l'article L2314-3 du code du travail)

Peuvent présenter une liste au 1er tour des élections DP, CE ou DUP

- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement,
- les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement,
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel
- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés



**PSAEE. Communiqué intersyndical
FEP-CFDT ; SYNEP-CFE-CGC ; SNEC-CFTC ; SPELC**

Reclassification des personnels : Le compte n'y est pas !

Dans un communiqué intersyndical en date du 10 février, les organisations syndicales ont dénoncé les nombreux problèmes liés aux reclassifications des salariés des établissements d'enseignement privés, et notamment les dérives locales visant à minimiser l'impact des reclassifications.

Les organisations syndicales réaffirment qu'aucun salarié ne doit être pénalisé lors de sa reclassification. Tout gel de salaire est donc intolérable.

Un pas a été fait dans la proposition des employeurs : les avantages en matière de rémunération, acquis antérieurement, sont maintenus indépendamment de la reclassification. Mais le collègue employeur n'a pas totalement renoncé au principe de l'indemnité différentielle.

Laisser les problèmes se régler au niveau de chaque établissement comme y invite le collègue employeur est, pour nos organisations, inacceptable. La règle de maintien de la rémunération et de sa structure doit être identique pour tous.

Les organisations syndicales exigent donc de nouveau que :

- Les reclassifications se fassent dans le respect du niveau de qualification, des diplômes, des compétences développées, de l'expérience professionnelle du salarié qui ont permis de faire évoluer son poste avant le 31 août 2010.

- Le salaire brut de base résultant de la reclassification soit au minimum égal au salaire brut de base détenu antérieurement.

- Tous les postes qui conféraient le statut de cadre ou assimilé induisent le maintien de ce statut. Auparavant chaque cadre était positionné sur un poste de cadre. Il est pour nous inconcevable que pour de simples raisons budgétaires, l'on déclassifie le poste et le salarié qui l'occupait avant le 31 août.

Nous attendons donc de nouvelles propositions plus substantielles avant de revenir à la table des négociations.

Le 23 février 2011



PSAEE: Pour sa part le **SYNEP CFE-CGC** appelle tout salarié d'établissement d'Enseignement privé sous contrat d'association avec l'Etat à refuser la perte de son statut de cadre ou assimilé et le principe d'une indemnité différentielle, et aussi à lui transmettre son dossier de la reclassification qu'il conteste, même s'il a déjà signé sa fiche de reclassification, en vue d'une saisine de la Commission Paritaire Nationale.

Alain BELLEUVRE

**PSAEE. Courrier adressé le 15-3-2011 au Collège employeur,
par les organisations syndicales de salariés
signataires de l'accord du 7 juillet 2010**



Mesdames, Messieurs les Présidents et Secrétaires Généraux,

Lors de la réunion de la commission de révision du 10 mars 2011, le sujet relatif à l'indemnité différentielle a de nouveau été évoqué par le collège salarié, en réaction au communiqué du collège employeur.

Les échanges ont certes permis de clarifier la position du collège employeur sur cette question; les précisions apportées sur la non dégressivité de ce différentiel de rémunération vont dans le sens souhaité mais l'intégration de ce différentiel dans l'assiette de calcul du taux horaire reste à confirmer.

Les organisations syndicales ont maintenu leur demande d'indexation sur la valeur du point PSAEE. En effet, elles considèrent que l'indemnité différentielle résultant de la seule reclassification du poste, sans tenir compte du plus apporté par la personne qui en est chargée, est une somme qui ne doit pas être résorbée.

L'ensemble des organisations de salariés ont également renouvelé leur demande de résolution définitive de cette question dans un cadre paritaire et non par de simples communiqués du collège employeur qui n'engagent personne.

Le collège employeur reconnaît qu'il existe des défauts structurels à corriger et des modifications à faire pour supprimer l'indemnité différentielle. Cependant il exige un engagement du collège salarié à négocier le temps de travail et les avantages conventionnels de manière concomitante et sans conditions.

Les organisations signataires ont déjà pris l'engagement de négocier le temps de travail et les avantages conventionnels dès lors que la reclassification serait effectivement en place. A ce jour, elles constatent les difficultés non prévisibles de cette mise en place ainsi que les correctifs que cela appelle.

Afin d'aborder de façon sereine le 2ème volet de la négociation, elles considèrent qu'il est de l'intérêt des partenaires sociaux de corriger en priorité les dysfonctionnements constatés de part et d'autre.

Elles confirment par ailleurs, pour preuve de leur volonté d'avancer, qu'elles ont accepté la constitution d'un groupe de travail sur la question des cadres et assimilés et ce sans condition préalable.

Les organisations syndicales signataires appellent donc de nouveau le collège employeur à accepter le débat sans préalable avec des organisations syndicales qui n'ont pas à faire la preuve de leur bonne foi et de leur sens des responsabilités.

Elles réaffirment qu'elles n'ont pas à ce jour renoncé à poursuivre les négociations et appellent à la poursuite des travaux dans les plus brefs délais.

Enfin les organisations syndicales signataires expriment le souhait de rencontrer au plus vite les représentants du collège employeur afin d'échanger sur les positions respectives des partenaires sociaux en vue de préciser la feuille de route des négociateurs et retrouver les conditions d'un dialogue social serein dans l'intérêt des salariés.

**Les organisations syndicales
FEP-CFDT ; SNEC-CFTC ; SPELC ; SYNEP CFE-CGC**

Enseignants sous contrat avec l'Etat Changement pour les notes administratives 2011

Tout d'abord rappelons que la note administrative ne doit pas être prise à la légère puisque celle-ci détermine les progressions d'échelon ainsi que le tableau d'avancement. Ces notes sont sur 40 à l'exception des PEGC notés sur 20.

Voici les changements :

- Si, jusqu'à présent chaque chef d'établissement faisait sa petite « popote » suivant son sérieux ou non, les notes sont désormais établies en accord avec des grilles nationales, comportant une note minimale, une note moyenne et une note maximale.
- La proposition de notation se fera lors d'un entretien particulier avec le chef d'établissement ou son adjoint, ce qui aurait déjà dû se faire les années précédentes mais ...
- Si la note obtenue en mars 2010 est supérieure à la note maximale de votre échelon, elle sera bloquée jusqu'à adéquation.
- L'échelon de référence pour cette notation sera celui du **31 août 2010** et non celui obtenu suite à un reclassement après le 1er septembre 2010.
- La progression s'échelonne de 0,1 à 0,5 point jusqu'à 39 et ne peut dépasser 0,1 entre 39 et 40.

Les notes administratives seront ensuite harmonisées au niveau académique par échelle de rémunération et par échelon.

En cas de proposition d'une note exceptionnelle soit pour qualité des services rendus ou pour rattrapage, il y aura un rapport motivé et détaillé justifiant l'augmentation ; de même pour justifier une baisse de note.

En cas désaccord les recours seront soumis à la CCMA conformément au décret n°2008-1429.

Les entretiens de « carrière » sont cette année encore à titre d'essai mais en 2012, tous les maîtres devront en passer un.

Pour le **SYNEP CFE CGC**, l'entretien de carrière est tout à fait louable mais dans les petits établissements comme dans les gros, les maîtres n'auront aucun recours auprès de leur Directeur. Leur seul recours est la CCMA qu'il ne faut surtout pas hésiter à saisir dès le moindre désaccord ou si vous estimez votre note insuffisante.

Chantal NOISETTE





Arrêt de travail, vacances scolaires et rémunération pour un enseignant agent de l'Etat



En arrêt de travail jusqu'au dernier jour avant les vacances scolaires, et donc sans reprise de mon activité avant celles-ci, comment seront-elles comptabilisées ?

La réponse est fonction de la date de re-

prise après ces congés :

1. Si vous reprenez votre activité le jour de la reprise scolaire, il n'y a aucune incidence sur les vacances scolaires. Elles vous sont payées normalement par l'Etat, comme si vous aviez repris le lendemain de votre arrêt de travail

2. Par contre si le jour de la reprise scolaire vous êtes en arrêt maladie les vacances scolaires seront alors considérées en temps d'arrêt de travail et elles vous seront rémunérées en conséquence, avec effet rétroactif, suivant le nombre de jours d'arrêt que vous comptabilisiez.

En effet dès que les arrêts de travail dépassent 90 jours pour une période d'une année, l'Etat ne vous rémunère plus qu'à 50% de votre salaire. Le décompte se fait donc pour chaque jour.

Exemple : Je suis en arrêt-maladie le 2-9-2011, le calcul du nombre de jours d'arrêt se fait sur la période allant du 3-9-2010 au 2-9-2011.

Nadia DALY

CNE du 1er degré

La CNE (Commission Nationale de l'Emploi) du 1er degré de janvier 2011 a donné les interprétations suivantes :

1/Les demandes des maîtres ayant obtenu l'accord collégial et exerçant dans un établissement non adhérent à l'Accord National Professionnel sur l'organisation de l'Emploi dans l'enseignement catholique du premier Degré sont codifiées parmi les demandes de mutation.

En revanche celles des maîtres contractuels ne justifiant pas d'un accord collégial ne relèvent pas dudit accord.

2/La demande d'un maître ayant été contractuel dans l'enseignement catholique et exerçant actuellement dans un établissement n'appartenant pas au réseau de l'enseignement catholique doit être traitée directement par la commission de l'emploi du ou des diocèses dans lequel ou lesquels ce maître postule pour exercer à nouveau dans l'enseignement catholique.

La demande de mutation de ce maître est codifiée B4 ou B5.

3/La demande d'un maître à temps partiel ou à temps incomplet perdant des heures est codifiée A2, y compris s'il le désire, pour une quotité supérieure à celle perdue.



Amélioration du régime de prévoyance dans l'Enseignement Privé Hors Contrat

Un nouvel avenant à la Convention Collective (IDCC 2691) a été signé le 16 mars 2011 avec application au 1^{er} juillet 2010. Une demande d'extension sera faite auprès du ministère du Travail.

1/ Définition élargie du conjoint pour les garanties décès et double effet ainsi que pour l'attribution de la rente temporaire de conjoint :

« L'époux ou l'épouse du participant, non divorcé(e) par un jugement définitif mais aussi par assimilation, le concubin lorsque à la date du décès du participant le concubinage était notoire et permanent à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins deux ans. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire au quel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins deux ans à la date du décès du participant. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un pacs, le délai de deux ans de vie commune n'est pas exigé. »

2/ Une partie des frais d'obsèques est prise en charge: « Lors du décès du salarié, de son conjoint, de l'un ou (plusieurs) de ses enfants à charge au sens de l'article 8-2-6 du titre 8 de la présente Convention Collective, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques un capital d'un montant égal à un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, pour chacun des décès. »

3/ En cas de décès du salarié par accident du travail ou de trajet ou par maladie professionnelle le montant du capital est doublé :

	Personnel Cadre	Personnel non cadre
Montant capital de base	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir article 8.2.6)	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge
Capital supplémentaire	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A	

Certains de nos collègues nous avaient interrogés concernant leur protection pendant qu'ils effectuaient les tâches induites.

La définition de l'accident est rappelée dans cet avenant :

Est un accident du travail, l'accident survenu dans les conditions posées par l'article L 411-1 du Code de la sécurité Sociale à savoir : «*Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* ».

La couverture est donc bien complète.

Evelyne CIMA



Enseignement Agricole



- **Indemnités kilométriques** pour les enseignants agent de l'Etat relevant de deux établissements différents :

La proposition du Ministère est la suivante : 2 allers et retours entre les 2 établissements multipliés par 36 semaines puis 0.28 € / km plus 1 forfait repas à 15.50 €/ semaine. Le budget avoisinerait les 300 000 € pour environ 150 agents.

Mais quid des agents relevant de 2 sites ?

Une proposition est faite par le collège employeur : pas de différence entre site et établissement. On répartirait le pot commun sur tous les agents (public et privé) en mettant une distance minimum entre 2 sites et 1 aller retour si inférieur à un certain nombre d'heures et nécessité d'obtenir une clé de répartition entre les régions. Les modalités de remboursement se feraient directement par les DRAF pour éviter tout souci. Le Ministère n'est pas contre. L'avantage est d'arriver à un principe d'égalité sur tout le territoire.

-Retraite

Depuis la nouvelle loi du 9 novembre 2010 sur les retraites, le dispositif de CPA (cessation progressive d'activité) est supprimé depuis le 1er janvier 2011. Cependant les personnels admis, avant le 1er janvier 2011, au bénéfice de la cessation anticipée d'activité conservent, à titre personnel, ce dispositif. Mais ils peuvent, à tout moment et sous réserve d'un délai de prévenance de trois mois, demander à renoncer au bénéfice de la cessation progressive d'activité. Cependant, la date de cessation totale d'activité sera décalée par l'effet de l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits à la retraite pour les maîtres nés à compter du 1er juillet 1951.

Les maîtres concernés (nés après le 30 juin 1951) devront prolonger leur activité selon des modalités non définies à ce jour et qui leur seront précisées ultérieurement.

-Commission consultative des personnels du CNEAP-Suppression de postes

Le 20 janvier le CNEAP a annoncé la suppression de 48.6 postes pour l'enseignement privé agricole, sur un total de 125 pour l'enseignement agricole.

Il semblerait que dans certains établissements le climat social soit très tendu dû à une complexité de situation aussi bien pour les personnels que pour les établissements.

Jusqu'où ira le gouvernement ? On parle déjà du budget 2012 où 100 000 fonctionnaires ne seront pas reconduits !!!

-CPN CNEAP

Poursuite des travaux de la convention unique des personnels.

Michèle CHAPOVALOFF



Adhésion - Réadhésion - Abonnement - 2011

M, Mme, Mlle : Prénom :

Adresse personnelle :

Tél. : Tél. portable :

Courriel :

Etablissement scolaire (sous contrat / hors contrat) :

Emploi(s) :

en Ecole - Collège - LEG - LET - LEP - Agricole - Supérieur - autre :

- *ADHÈRE au SYNEP (avec abonnement à Synep-Express gratuit) pour 2011

(66% de votre cotisation est déductible du montant de votre impôt)

- *M'abonne seulement à Synep-Express (10 € pour 1an) fiscalement non déductible

- *Règle en 1, 2, 3 ou 4 chèques

* (rayer les mentions inutiles)

Ces informations sont réservées au SYNEP et, conformément à l'article 27 de la Loi 78-17 du 6/1/78, les intéressés disposent, pour les informations les concernant, d'un droit d'accès et de rectification qui s'exerce au siège :

SYNEP CFE-CGC

63 rue du Rocher

75008 PARIS

Tél. 01 55 30 13 19

Fax. 01 55 30 13 20

synep@cfecgc.fr

A...

le...

Signature

Montant
de la cotisation

Barème des cotisations 2011

En dessous de 762 €	60,00 €	De 1675 à 1750 €	140,00 €
De 762 à 838 €	67,00 €	De 1751 à 1826 €	146,00 €
De 839 à 914 €	73,00 €	De 1827 à 1902 €	152,00 €
De 915 à 990 €	79,00 €	De 1903 à 1978 €	159,00 €
De 991 à 1066 €	85,00 €	De 1979 à 2054 €	167,00 €
De 1067 à 1142 €	91,00 €	De 2055 à 2130 €	175,00 €
De 1143 à 1218 €	97,00 €	De 2131 à 2206 €	182,00 €
De 1219 à 1294 €	103,00 €	De 2207 à 2282 €	190,00 €
De 1295 à 1370 €	109,00 €	Au delà de 2.282 € net par mois,	
De 1371 à 1446 €	115,00 €	aux 190 € ajouter 8 € par tranche de 76 €	
De 1447 à 1552 €	121,00 €		
De 1553 à 1598 €	127,00 €	Retraité ou 2ème adhérent d'un couple	
De 1599 à 1674 €	133,00 €	membre du SYNEP CFE-CGC : 60,00 €	