



édito

**Privé hors contrat
Des CCP ???**

Depuis plusieurs années le SYNEP CFE-CGC est à l'origine d'un groupe de travail paritaire interbranches dont l'objectif est d'étudier puis de proposer, aux transmetteurs de savoir, une formation pédagogique débouchant sur des Certificats de Compétences Pédagogiques (CCP), reconnus par la profession.

Maintenant, le contenu, la durée de la formation, et les modalités de délivrance des CCP sont prêts ; il ne manque plus qu'à convaincre l'ensemble des partenaires sociaux de l'utilité de ces CCP et du «plus» qu'ils apporteront.

Aujourd'hui, j'ai le plaisir de vous annoncer que c'est chose quasiment aboutie dans la branche de l'enseignement privé hors contrat puisque, lors de la dernière réunion de la commission paritaire nationale, il a été acté la volonté des partenaires sociaux de tenir compte de l'obtention de ces CCP dans l'embauche et le développement de carrière des personnels de la branche.

Meilleurs vœux donc à nos CCP... et à chacun d'entre vous.

Evelyne CIMA

Actions

- PSAEE. Reprise des négociations et communiqué de presse

Positions

- TVA sociale
- Communiqué de presse (Intoxication ou...)
- Réactions d'Internauts

Informations

- Heures supplémentaires chefs des travaux
- Retraite au 1-10-2012
- Désignation d'un OPCA
- Questions-Réponses
- Rupture conventionnelle
- Salarié à temps partiel, représentant du personnel
- Formation professionnelle
- Stages syndicaux
- Cotisation 2012



**Meilleurs vœux
pour 2012**



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 : sy nep@cfecgc.fr Site Internet : www.sy nep.org

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

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

Établissements sous contrat d'association avec l'EN Heures supplémentaires Chefs des travaux

La circulaire DGRH B1-3/DGESCO A2-2 n° 2011-056 du 04 avril 2011, parue au BOEN n° 17 du 28 avril 2011 a abrogé la circulaire n° 91-306 du 21 novembre 1991, qui prévoyait la possibilité pour un chef de travaux en titre d'assurer des heures supplémentaires an-

née d'enseignement.

Ainsi, à compter de l'année scolaire 2011-2012, les chefs de travaux en titre (c'est-à-dire les maîtres nommés à temps complet sur la fonction CTR) ne pouvaient plus assurer d'HSA d'enseignement.

Mais une nouvelle circulaire DGRH B1-3 n° 2011-215 du 1er décembre 2011, parue au BOEN n° 46 du 15 décembre 2011 abroge la circulaire n° 2011-056 du 4 avril 2011.

Cette circulaire introduit donc la possibilité pour un chef de travaux d'assurer des séquences d'enseignement régulières rémunérées sous forme d'heures supplémentaires annuelles (HSA). Le nombre d'heures supplémentaires ne peut être supérieur à 4 heures hebdomadaires.



Pierre-Yves LEROY

RETRAITE AU 1er OCTOBRE 2012 (Maîtres sous contrat)

Les postes des maîtres qui partent à la retraite au 1er octobre (nombre de trimestres insuffisants pour une retraite à taux plein) doivent être déclarés susceptibles d'être vacants.

Le poste sera libéré au 1er septembre pour l'accueil d'un maître affecté dans le cadre des opérations du mouvement des maîtres.

Le maître partant à la retraite au 1er octobre restera affecté en modalité RET (Retraite) dans son établissement, pour le mois de septembre, percevra son traitement, MAIS sera appelé à faire :

- ▶ de l'accueil de stagiaires,
- ▶ de l'aide aux élèves
- ▶ des suppléances dans l'établissement, voire dans des établissements voisins en fonction des besoins.



Chantal NOISSETTE

PSAEE : la reprise des négociations

Suite à la dénonciation de la convention collective par le collège employeur, le délai imposé par la loi oblige à attendre le 4 janvier 2012 pour la première réunion de négociations. Ces négociations devront donc s'achever au plus tard le 4 janvier 2013, par la signature d'une nouvelle convention en cas d'accord entre les partenaires sociaux.

Nous ne pouvons pas préjuger, à cet instant, de la réelle volonté de tous les partenaires d'aboutir mais il est certain qu'un accord minoritaire conduirait inévitablement à l'application stricte du code du travail qui deviendrait la seule référence.

Pour sa part le **SYNEP CFE-CGC** n'entend pas laisser tailler en pièces les avantages acquis lors des précédentes négociations, au nom de la rigueur budgétaire qu'imposerait la situation de l'enseignement catholique.



Les 3 incontournables de la négociation pour le SYNEP :

-Le statut des personnels déjà mis à mal par une application restrictive des reclassifications ; ce sera pour nous un point essentiel de la négociation.

-Le temps de travail des cadres comme des non cadres fait aussi partie de nos priorités.

-Les corrections structurelles des classifications et la revalorisation de certaines strates devront également être abordées.



Le collège employeur souhaite la refonte des avantages collectifs au nom de l'équité, nous attendons ses propositions ; considérant que le compte n'y est toujours pas suite aux reclassifications souvent mal appliquées, le **SYNEP CFE-CGC** refusera tout nivellement par le bas.

Alain BELLEUVRE

Cotisation 2012

Nous vous rappelons que les cotisations se font par année civile. C'est donc le moment de nous faire parvenir votre adhésion ou ré-adhésion, avec la remise à jour des renseignements vous concernant (Tél, courriel, établissement...)

Catherine GRISEL
Trésorière





SYNEP

Communiqué de presse

Personnel salarié des établissements de l'enseignement catholique : Négociations PSAEE

Les experts de la CGT disent la loi et font la loi ou « comment saboter une réunion »

Le vendredi 20 janvier, les Organisations Syndicales et le Collège Employeur étaient réunis pour valider les termes de l'accord de méthode en vue de la négociation de l'accord de substitution suite à la dénonciation de la convention collective.

Le débat s'est focalisé sur le nombre de représentants mandatés lors des réunions plénières et celles du groupe de travail.

Les organisations syndicales CFTC, CFDT, SPELC, FO et CFE-CGC ont convenu que la proposition initiale de 2 représentants par organisation en plénière et 1 en groupe de travail, avec possibilité de désigner un expert pour chaque collège était une formule acceptable. Elles ont donc validé cette disposition, seul le Syndicat CGT a fait connaître son opposition.

Après validation par les deux collèges à la quasi-unanimité, l'ensemble du texte de l'accord a été mis à la signature.

Considérant cette quasi-unanimité et afin de ne pas retarder les travaux, le Collège Employeur et le Collège des Salariés ont convenu que le groupe de travail se réunirait dans l'après-midi.

(La majorité des signatures étaient déjà apposées en début d'après-midi).

A la reprise, conformément à l'accord, la délégation de chaque organisation syndicale était composée d'un membre, sauf celle de la CGT qui en comptait deux.

S'est engagé alors un long débat débouchant sur une proposition surréaliste consistant à contourner le problème en désignant la représentante de la CGT surnuméraire comme experte du collège des salariés.

Le Collège Employeur a alors demandé un mandat écrit du Collège des Salariés désignant expressément cette experte.

Notre représentant a refusé le texte proposé à la signature. Le Collège Employeur a alors quitté la séance, faisant ainsi le jeu de la CGT dont le but était atteint : saboter la réunion du groupe de travail.

L'attitude de nos collègues de la CGT est incompréhensible et inadmissible.

On ne peut pas à la fois réclamer le respect du code du travail et bafouer les règles de fonctionnement du paritarisme que se fixe la commission à l'unanimité moins une voix, celle de la CGT. Cela dénote un manque de respect à l'égard des autres organisations syndicales et un déni de la démocratie.

Le SYNEP CFE-CGC dénonce avec force cette attitude qui relève de méthodes d'un syndicalisme du passé. Si cette attitude perdure, LE SEUL EFFET, SERA DE FAIRE ÉCHOUER LES NÉGOCIATIONS pour le plus grand plaisir de certains membres du « GRAND PATRONAT DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE » (ainsi désigné par un membre de la CGT).

Le 20-01-2012

ET REVOILA LA TVA SOCIALE !!!

Parmi les nombreuses suggestions pour sortir de ce qu'il est convenu d'appeler "La crise", bien que son poids ne soit pas du tout le même pour tout le monde, et même bénéfique pour certains, on entend de plus en plus parler de hausse de la TVA, dont l'augmentation permettrait de dégager des fonds salutaires à l'économie du pays...



Or la CFE-CGC défend une idée de TVA sociale depuis plus de quinze ans, idée qui n'est pas à confondre avec une simple augmentation de la TVA. En effet, la TVA sociale a une destination bien précise : soutenir l'assurance-maladie, et non pas éponger le déficit global de l'État. La TVA sociale, qu'il vaut mieux nommer Cotisation Sociale sur la Consommation (CSC) est un mécanisme financier qui fait que sans augmenter le prix TTC (contrairement à une augmentation de TVA), on réduit de 2 à 3 % les cotisations sociales des employeurs, pour replacer une cotisation sur la consommation calculée sur le prix HT des produits. Abaisant ainsi les charges, on abaisse le coût du travail pour les entreprises, ce qui induit, mécaniquement, une augmentation des embauches locales. S'appuyant sur la consommation interne au pays, bien localisée, la CSC incite les entreprises à ne pas délocaliser leur production vers des pays où le coût du travail est moins élevé. Moins de chômage, sans augmentation des prix à la consommation, entraîne une relance de la consommation, donc de la croissance. Parallèlement, davantage de cotisations vers l'assurance maladie... le cercle vertueux est bien là ! Plus fort encore serait le levier positif sur l'exportation, puisque le coût de la production serait amoindri, rendant donc les produits plus compétitifs sur les marchés extérieurs... avec, là encore, une stimulation de l'exportation, donc de la production, donc de l'embauche, donc de la consommation, de la croissance, etc. Dans la campagne présidentielle toute proche, mais aussi devant les instances gouvernementales actuelles, l'idée de la CSC, avancée par la CFE-CGC, mérite d'être redéployée et défendue...

La TVA sociale de la CFE-CGC n'est pas à confondre avec une simple augmentation de la TVA !



N'hésitons pas à l'exposer autour de nous, et à solliciter nos représentants élus à l'Assemblée Nationale pour qu'ils fassent des propositions au gouvernement en ce sens. Nos députés sont là pour ça !

Christian RILHAC



Désignation d'un OPCA

UDESCA :

Suite à la disparition à l'échéance du 31 décembre 2011 de l'OPCA EFP, du fait du relèvement du seuil de collecte, le 18 novembre 2011 un accord pour la branche des Établissements d'Enseignement



Supérieur Catholique (UDESCA) a été signé. Les parties signataires désignent **OPCALIA** comme OPCA, et assortissent la présente désignation à la création au sein d'OPCALIA de la section paritaire professionnelle de l'enseignement privé (SPP) et d'un service dédié à assurer les missions de collecte, de gestion, d'information, de conseil et d'ingénierie.

Pascal ROELAND
signataire de l'accord pour le SYNEP CFE-CGC

Enseignement privé sous contrat :

Les partenaires sociaux représentant les établissements d'enseignement privés ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'État (contrat d'association ou contrat simple), relevant de l'article L442-1 du Code de l'Éducation et les établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L813-8 du Code Rural, et les personnels salariés de ces établissements ont désigné **OPCALIA** comme OPCA de la branche Enseignement privé sous contrat. Les signataires du présent accord associent la présente désignation à la création au sein d'OPCALIA d'une section paritaire professionnelle (SPP) pour le secteur de l'enseignement privé ainsi que la délégation des missions de gestion, d'information, de conseil et d'ingénierie à un opérateur paritaire de branche dans le cadre du nouveau dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Enseignement hors contrat (IDCC2691) :

L'**AGEFOS-PME** est désigné en qualité de seul OPCA habilité au titre de la collecte des contributions mentionnées ci-dessus et dues par les établissements d'enseignement technique privés relevant des articles L 441-10 à L 441-13 du code de l'éducation (ex-loi Astier de 1919) et qui entrent dans le champ d'application de la Convention collective précitée.

L'**OPCA PL** est désigné en qualité de seul OPCA habilité au titre de la collecte de la participation-formation continue due par les établissements privés ci-après, dès lors qu'ils entrent dans le champ d'application de la Convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 hormis ceux cités ci-dessus (ex-loi Astier de 1919).

La désignation des deux OPCA, malgré leurs champs séparés, risque d'être retoquée.

Code du travail Questions - réponses



Q1/ A quoi sert le « cahier » [nom officiel : registre] du personnel ? Tout salarié peut-il y inscrire ses questions ?

R1 :Article L2315-12 du code du travail : « Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus. L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes des délégués du personnel et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre. Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'établissement désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail.

Tout salarié a le droit de présenter ses observations et questions à son employeur mais...

...seuls les Délégués du Personnel peuvent le faire sur le registre du personnel.

Ils sont également tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel. »

Donc tout personnel peut consulter ce registre, dans un lieu convenu (de préférence autre que le bureau du chef d'établissement, sinon ce n'est pas une réelle mise à disposition!), à date régulière établie, mais seuls les Délégués du Personnel ont le droit d'écrire les questions.

Pendant les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants (Article L2313-10), mais pas sur le registre !

Q2/ Elu délégué du personnel dans un établissement d'enseignement privé Hors Contrat (IDCC 2691), quelles sont les modalités de la rémunération des heures de délégation et de réunion

R2: Les modalités de décompte et de rémunération des heures de délégation sont précisées dans les articles L. 2315-1 et suivants du code du travail. Les heures de réunion sont à rémunérer au même tarif que les heures de délégation soit 1/1820ème du salaire du salarié reconstitué sur une base annuelle à temps plein (art 2.2.1 de la Convention Collective Nationale).

Communiqué de presse du 28-11-2011

**Agents publics de l'Enseignement privé
Intoxication ou machiavélisme ?
Gel des promotions, changement de statut, etc.**

Depuis quelques jours, le monde enseignant public et privé sous contrat avec l'État, est en ébullition. Dans certains bureaux du Ministère de l'Éducation on concocte en secret (?) une série de mesures bouleversant, négativement bien sûr, le statut des agents de l'État : modification de leur évolution de carrière, notation pédagogique transférée de leurs inspecteurs aux chefs d'établissements non qualifiés pour en juger, gels de leurs promotions, etc.

Qu'en est-il exactement ? De l'intoxication pour faire réagir les syndicats et leur base, avant le début de la campagne présidentielle ? Du machiavélisme pour, ensuite, n'appliquer que quelques mesures, négatives, mais acceptées sans rechigner avec la satisfaction d'avoir « échappé au pire » ?

Ce qui semble évident est que le Gouvernement cherche à aligner le statut des fonctionnaires sur celui du secteur privé, moins favorable au personnel ! Et ce qui semble tout aussi évident est que, par soi-disant esprit « d'équité » avec les fonctionnaires, le Gouvernement cherche à fragiliser un peu plus encore le secteur privé ! On l'a vu récemment avec l'adoption d'un jour de carence « maladie » pour les fonctionnaires et, toujours par souci « d'équité (?) » la proposition (ensuite abandonnée) d'ajouter un 4ème jour de carence au privé !



*Vu le marasme économique
et industriel
actuel, il y a
sans doute
mieux
à faire
qu'à revoir
l'évolution
de carrière des
agents de l'État, même si elle
n'est pas idéale !*

Alors ? Le **SYNEP CFE-CGC** invite les personnels enseignants à se mobiliser et à rester très vigilants, au sujet de ces agitations inadmissibles de couloir.

Par ailleurs, le **SYNEP CFE-CGC** considère que, dans le contexte économique mondial actuel, et industriel calamiteux de la France, il y a certainement mieux à faire, pour notre Gouvernement, que de réformer l'évolution de carrière de ses agents ; sauf si la gouvernance monétaire internationale ne lui laisse que ce créneau de liberté pour lui permettre d'exercer le pouvoir qui lui reste. Mais, dans ce cas, il serait bon qu'il nous le dise franchement au lieu de chercher à faire encore illusion !

Enseignants sous contrat avec l'État Alerte faux projets ?



Chers collègues

Vous avez tous été alertés par l'annonce d'un projet concernant, entre autres, l'évaluation des enseignants du second degré de l'Éducation Nationale par leur chef d'établissement. Nous tenons ce soi-disant « projet » à votre disposition.

Intoxication ou machiavélisme ? Lisez et affichez notre communiqué [*ci-contre dans ce bulletin*].

Quoiqu'il en soit, pour le cas où ce ne serait pas qu'un faux projet, le **SYNEP CFE-CGC** attire votre attention sur 2 points :

1/ votre notation et votre avancement seraient directement dépendants de votre chef d'établissement, bien qu'il ne soit pas agent de l'État.

2/ votre avancement, « au mérite », serait un recul par rapport à l'avancement actuel.

Prenons un exemple :

Actuellement un certifié échelon 9 peut, dans le meilleur des cas, passer au grand choix du 9ème au 11ème échelon au bout de 6 ans (10 ans et 6 mois à l'ancienneté).

Avec la nouvelle formule il passerait du 9ème au 11ème échelon au mieux en 8 ans (10 ans et 6 mois à l'ancienneté).

C'est ce qu'on appelle le passage au mérite !!!

Le **SYNEP CFE-CGC** restera très vigilant sur ce problème



Nadia DALY

Nous avons largement diffusé par courriel cette information et avons eu des réactions... dont en voici quelques-unes.

De M.B :

« Le chef d'établissement n'est pas un agent de l'État ??????!!!!!! »

En réponse :

Bien évidemment, dans les établissements privés sous contrat d'association le chef d'établissement ainsi que le personnel administratif, d'éducation... sont des salariés de droit privé. Seuls les enseignants dans les classes sous contrat d'association avec l'État sont des agents de l'État (et non des fonctionnaires).

De Mme N :

« Personnellement, je n'ai pas été inspectée depuis 10 ans, donc je progresse difficilement avec ma note de débutante; aussi pour moi, quels que soient les décrets, je progresse à l'ancienneté... Je préférerais que mon chef d'établisse-



ment participe davantage à mon évaluation: il me voit tous les jours, connaît mon implication et mon travail, alors que mon inspecteur ne me voit qu'une heure tous les 15 ans???? Quelle proposition constructive des syndicats à ce sujet? »

De Mme K.

« Je ne suis pas particulièrement d'accord avec ce nouveau système, mais une question en passant : le système actuel est-il efficace ? Pas d'inspection depuis près de 14 ans, est-ce que ça me donne les mêmes chances que d'autres de passer d'un échelon à un autre ? Quelles sont les règles en matière de régularité d'inspection ? Y a-t-il un délai maximum au-delà duquel la note pédagogique est augmentée d'office (on peut rêver...) ? Je sais que je peux la demander, mais je n'aime pas trop l'idée de devoir la réclamer (trop de stress tellement c'est rare) et mes collègues qui risquent "d'y passer" par la même occasion n'en ont (peut-être) pas envie... »

En réponse :

Malheureusement avec le système actuel, si vous n'êtes pas inspectée « spontanément », il ne vous reste que la possibilité de solliciter cette inspection. C'est le seul moyen d'en avoir obligatoirement une. Des campagnes de mise à niveau des notes ont lieu épisodiquement (en 2000, en 2006); le gain est de 1 à 2 points. La meilleure solution est de demander le plus souvent possible l'inspection, comme cela vos collègues s'habitueront !!!!!

Le système actuel est à revoir pour avoir au moins une notation tous les 3 ans, mais dont les modalités sont à étudier, sachant de plus, que ce qui est appelé actuellement note pédagogique comprend en majeure partie une note de didactique de la discipline enseignée !

De Mme P

« Et bien moi je voulais attirer votre attention. Je suis hors classe dernier échelon depuis 4 ans ; Je me suis inscrite sur la liste d'aptitude pour l'échelle de rémunération des agrégés ; dossier complet ; tout va bien ; refus : je n'ai pas le public adapté en cours. Après 37 ans de travail je n'ai plus aucun avenir pro devant moi ; j'aimerais les voir en cours en LP devant «le public inadapté». J'en suis bouleversée et la honte sur le regard porté sur mes élèves que j'adore par ailleurs et qui me le rendent bien. »

En réponse :

Pour chaque matière, il y a un contingent national et les CCMA se basent sur ce contingent et les résultats des années précédentes pour délibérer. Par contre, les critères définitifs employés par l'IG ne sont pas diffusés et restent «flous». Un enseignant qui n'est pas hors-classe ou qui a une note pédagogique inférieure à 52/53 n'a aucune chance. En plus, il est conseillé d'avoir eu un engagement personnel dans la profession (formation, publications...).

Enseignants sous contrat avec l'État

Questions - réponses



Q1/ Professeur des écoles, suite à la naissance d'un 2ème enfant, je suis en mi-temps de droit depuis la rentrée 2011 et je souhaite le renouveler pour l'année prochaine. Or, la directrice m'a dit que je pouvais perdre mon poste si je restais à mi-temps. Est-ce vrai?

R1 : NON. Le temps partiel est accordé de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans.

Si vous êtes bien dans ce cas, au terme de la période d'autorisation (jusqu'à ce que l'enfant pour lequel vous avez demandé le temps partiel ait atteint ses 3 ans) vous retrouverez votre poste à temps plein, les heures libérées ayant été protégées par un agent temporaire.

Attention à bien demander ce temps partiel pour le deuxième enfant et non pour le premier qui, lui, a peut-être plus de 3 ans !

Q2/ Enseignant dans une discipline où les postes seront supprimés, je ne vais pas avoir de service à la prochaine rentrée. Détenant un diplôme dans une autre discipline puis-je, pour obtenir ma mutation, changer de discipline, et que dois-je alors faire ?

R2 : Le changement de discipline doit être sollicité auprès du recteur. En effet, il peut s'intégrer dans un plan de reconversion. Ce n'est qu'à l'issue d'une procédure validée par les corps d'inspection que le changement de discipline sera validé au niveau ministériel rendant alors possible la participation au mouvement dans la nouvelle discipline.

Remarque : Dans une note du 03/01/12, le ministère indique que « *il a été décidé d'autoriser les maîtres à candidater sur les services vacants en technologie, sans que cette mutation entraîne la perte de leur discipline d'origine et sans qu'il soit nécessaire d'engager une procédure de reconversion. Il convient seulement d'effectuer un signalement de ces situations auprès de l'IA-IPR de technologie.*

La demande ainsi formulée par le maître doit être traitée dans le cadre normal du mouvement inter-académique, à savoir en priorité 2.

Les maîtres contractuels concernés par cette procédure exceptionnelle doivent enseigner dans les disciplines de lycée technologique suivantes :

-génie civil ; génie thermique ; -génie mécanique ,option construction,productique et maintenance ; -microtechnique ; mécanique automatique ; -génie électrique option électronique et électrotechnique ».

Q3/ Quelle est la règle de nomination des professeurs principaux ?

R3 : Le chef d'établissement est libre de nommer les professeurs principaux de son choix, suivant la circulaire n° 57- 087 du 21 janvier 1993, et ce indépendamment de la discipline qu'ils enseignent.



Salariés de droit privé Rupture conventionnelle

Plusieurs adhérents nous ont contactés pour demander des renseignements sur la rupture à l'amiable de leur contrat.

Lorsque d'un commun accord entre salarié et employeur il est décidé de rompre le contrat de travail à durée indéterminée, il peut y avoir une rupture conventionnelle, mais qui obéit à une procédure spécifique : entretien(s) entre les deux parties,

homologation de la convention...

Cette rupture est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi...), au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage. Une rupture conventionnelle peut intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques mais attention elle ne peut être utilisée comme un moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif et donc de priver, de ce fait, les salariés des garanties auxquelles ils auraient droit.

Entretien(s) :

Lors de l'entretien (ou des entretiens) le salarié peut se faire assister :

soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel (par exemple, un délégué du personnel ou un membre élu du comité d'entreprise) ou tout autre salarié ;

soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié

Si le salarié se fait assister, il doit en informer l'employeur avant la date prévue pour le ou les entretiens. L'employeur peut alors lui-même se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

L'employeur qui souhaite se faire assister doit également en informer le salarié, avant la date fixée pour le ou les entretiens.

Convention :

La convention de rupture (formulaire officiel) définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versée au salarié. Ce montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail

Cette convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne

peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative.



Homologation :

Il faut donc tenir compte du délai de rétractation (15 jours), de l'autorisation de l'inspection du travail pour les salariés protégés, de l'homologation par directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

Sous cette réserve, les parties sont libres de fixer, à leur convenance, la date de la fin du contrat de travail, environ 2 à 3 mois après la date de signature suivant que le salarié est protégé ou non.

Sauf accord express des parties, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant tout le temps que dure la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention, et jusqu'à la date fixée pour sa rupture.

Attention cette procédure est très stricte et si elle n'est pas homologuée (par exemple si l'indemnité a été arrondie au chiffre inférieur, s'il y a suspicion de pression...) tout doit être recommencé depuis le début, avec nouvel entretien, nouvelle convention, nouvelle date de rupture, nouvelle demande d'homologation...

Quelles que soient les conditions dans lesquelles vous envisagez la rupture de votre contrat contactez-nous pour vous assurer du bien fondé de la procédure. Et surtout ne démissionnez pas !

Evelyne CIMA

Formation professionnelle pour les enseignants agents de l'État

Peuvent en faire la demande, avant fin février 2012 :

-les maîtres en contrat ou agrément définitif, en activité au moment de la demande et ayant accompli au moins 3 ans de services effectifs d'enseignement dans un établissement privé sous contrat ou public.

-les maîtres auxiliaires délégués, en activité au moment de la demande dans un établissement sous contrat d'association et justifiant de l'équivalent de 36 mois au moins de services effectifs à temps plein, au titre de contrat de droit public, dont 12 mois au moins dans l'Éducation nationale.

Le projet de formation sera développé dans une lettre de motivation argumentée.

Attention : les maîtres autorisés à bénéficier de ce congé peuvent percevoir, sous certaines conditions, une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut, mais en aucun cas ne peuvent faire valoir cette période comme temps d'activité en cas d'inscription sur une liste d'aptitude. Néanmoins ils gardent leurs droits à l'avancement et à la retraite.



Salariés de droit privé et agents de l'État Salarié à temps partiel et représentation du personnel

Si vous êtes salarié à temps partiel, vous avez aussi le droit d'avoir un mandat de représentant du personnel. Si vous avez plusieurs employeurs vous êtes électeurs dans toutes les entreprises où vous travaillez, mais dans ce cas, ne pouvez être éligible que dans une seule entreprise, celle de votre choix.

Le nombre d'heures de délégation est le même que pour les salariés à plein temps, mais le temps partiel a une incidence sur l'utilisation du nombre d'heures de délégation pendant le temps de travail.

Le représentant du personnel à temps partiel peut prendre les heures de délégation auxquelles il a droit, sous réserve que ces heures ne représentent pas plus du tiers de son temps de travail. S'il y a un excédent d'heures de délégation, le salarié peut les prendre en dehors des ses horaires normaux de travail. Ces heures doivent être rémunérées.

Exemple :

Un salarié est élu comme délégué du personnel dans une entreprise de moins de 50 salariés. Il a donc droit à un crédit d'heures de 10 h par mois. Mais il travaille 27 heures dans le mois. Il ne peut donc pas déduire de ses heures de travail plus de 9h ($27h / 3 = 9h$) en tant qu'heures de délégation. L'heure restante utilisée en dehors de ses heures de travail devra lui être rémunérée.

Evelyne CIMA

AGEFOS PME (Salariés du hors contrat)

Salariés, pensez à aborder vos besoins de formation avec votre entreprise, en lien avec le métier que vous exercez et vos projets d'évolution ou de changement.

**AGEFOS PME
Organisme Paritaire Collecteur Agréé ;
votre conseiller Emploi-Formation professionnelle,
est partout en France.**

Pour toute information, contactez vos élus ou délégués syndicaux SYNEP CFE-CGC au sein de vos institutions représentatives du personnel !



OUVERTURE SUR LE SYNDICALISME

Module d'initiation : Ouverture sur le syndicalisme (stage impératif avant de s'inscrire aux autres)

Présentation de la CFE-CGC, dans un syndicalisme en mutation.

Table ronde sur la représentation du personnel : les différents mandats, outils de l'action syndicale dans l'entreprise.

L'actualité sociale et les orientations confédérales : débat et rencontre avec un Dirigeant confédéral

Les dates, au choix

- jeudi 1er et vendredi 2 mars 2012
- lundi 12 et mardi 13 mars 2012
- jeudi 22 et vendredi 23 mars 2012
- jeudi 29 et vendredi 30 mars 2012
- jeudi 5 et vendredi 6 avril 2012
- lundi 16 et mardi 17 avril 2012
- jeudi 3 et vendredi 4 mai 2012
- lundi 14 et mardi 15 mai 2012
- jeudi 24 et vendredi 25 mai 2012
- lundi 11 et mardi 12 juin 2012
- jeudi 21 et vendredi 22 juin 2012
- jeudi 28 et vendredi 29 juin 2012

De nombreux autres stages vous sont proposés. Les contenus et les dates de ces stages sont en ligne sur l'Intranet CFE-CGC. Vous pouvez aussi nous contacter ! Inscrivez-vous vite !

DÉVELOPPER SA SECTION SYNDICALE

Qu'est-ce qu'une section syndicale ? Quelles sont les ressources ? Comment améliorer sa notoriété ? Quel est son potentiel ? Comment recruter des adhérents ? Argumentaire et jeux de rôle

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS L'ENTREPRISE

Le cadre légal des élections professionnelles (périmètre, effectifs, acteurs, périodicité, représentativité, mandats, négociation, vie des IRP), la préparation des élections (négociation du protocole d'accord préélectoral, préparation de la CFE-CGC), le déroulement des élections (vote, dépouillement, résultats, contestations)...

LE COMITÉ D'ENTREPRISE

La structure du C.E. (composition et organisation, rôle de chacun, moyens de fonctionnement...), les attributions du C.E (rôles, réunions, délibérations), le C.E. et la formation professionnelle...

Contactez-nous pour en connaître les dates ! Inscrivez-vous vite !

Adhésion - Réadhésion - Abonnement - 2012



SYNEP

M, Mme, Mlle : Prénom :

Adresse personnelle :

.....

Tél. : Tél. portable :

Courriel : Date de naissance :

Établissement 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 2012

(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...

**Montant
de la cotisation**

Signature

Barème des cotisations 2012

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