



édito

Cocorico au système éducatif français ?!

L'année 2013 a vu un taux record de 88.6% de bacheliers. Le ministère de l'Éducation Nationale se félicite donc de ce merveilleux résultat. Malheureusement, derrière ce résultat, se cachent bien des dysfonctionnements.

Dans les nouveautés du bac, un élève n'est même plus obligé de se présenter à toutes les épreuves pour obtenir ce diplôme, et aucune justification d'absence n'est demandée.

Bien sûr, dans plusieurs épreuves, le barème a été réévalué afin de permettre une moyenne correcte, et des consignes demandant de noter au moins à la moyenne pour le second tour d'épreuve (dit l'oral de rattrapage) ont été envoyées à nos collègues.

La crédibilité des enseignants se retrouve mise à mal car les élèves communiquent entre eux, d'une année sur l'autre, et on peut être sûr que, l'année prochaine, on entendra dans la cour ou même en classe : « *De toute façon je suis pas obligé de passer l'épreuve* »

Quand arrêterons-nous cette mascarade ?

Nadia DALY
Secrétaire Générale

Actions

-CPN dans l'agricole : salaires, prévoyance, congés payés

Positions

-«Théorie du genre»
-FESIC. NAO 2013

Informations

-PSAEE : rentrée sociale
-Nouvelle réglementation : Temps partiel
-Budget du CE (fonctionnement et oeuvres sociales)
-Droit privé : Formation professionnelle, CCP, délai de réflexion, clause de renonciation, période probatoire
-Handicap
-Sous contrat : concours, promotion à la hors-classe des professeurs des écoles

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

Augmentation des salaires de 1%. Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, les partenaires sociaux ont constaté un blocage de la valeur du point de la fonction publique depuis juillet 2010. Le collègue Employeur a finalement accepté de revaloriser temporairement cette valeur de 1% au



1 Septembre 2013.

Si le SYNEP CFE-CGC considère que cette augmentation est faible, il constate cependant que, pour la 1^o fois, le collègue Employeur a accepté le principe d'une augmentation non directement liée à celle de la fonction publique.

Adhésion à l'accord national de prévoyance pour les personnels de droit privé. Le collègue employeur et le collègue salarié ont constaté que les contrats de prévoyance des établissements étaient très inégaux, et notamment entre cadres (mieux couverts) et non-cadres. Ils ont souhaité égaliser les situations et bénéficier d'une meilleure garantie assurantielle. Les deux collèges ont décidé de rejoindre les accords nationaux du 4 mai 2011 (Cadres et Non-Cadres) existant dans les établissements catholiques sous contrat, à l'instar de ce qui existe pour les enseignants de droit public. Ces accords ont été améliorés en 2011 et 2012 et ont permis l'égalisation des prestations entre cadres et non-cadres. Ils offrent des prestations intéressantes, dont: garantie décès supérieure et identique C/ NC, rente éducation, majoration personne à charge, revalorisation point ARRCO (et non FP), complément de 100% du salaire en cas de reprise à temps partiel en cas d'invalidité (1 ou 2), fonds social national.

Les Commissions paritaires de prévoyance ont donné leur accord à l'adhésion des établissements du CNEAP et vont réviser les accords afin de les intégrer. De même, seront ajoutées les désignations des institutions CRIA Prévoyance et CCPMA (Groupe AGRICA) auxquels adhèrent la majorité des établissements. L'adhésion devrait avoir lieu le 1er janvier 2014, les changements de contrats avant le 31 octobre 2013.

Modification des conventions collectives sur l'acquisition des congés pendant une période de maladie. Les partenaires sociaux ont évalué les conséquences de l'évolution de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes et de la Cour de Cassation sur les conditions d'acquisition des congés telles que prévues dans nos conventions collectives. Ils sont convenus qu'à compter du 1er septembre 2013, les congés payés seront acquis pendant un arrêt maladie sur les seules périodes donnant lieu à maintien de salaire de la part de l'employeur. Soit, pendant 6 mois maximum.

Francis PORTIER

**Personnels salariés des établissements
d'enseignement privé sous contrat
IDCC 2408
Une rentrée sociale pleine d'incertitudes...**



Nous nous sommes quittés début juillet sans avoir eu toutes les réponses aux nombreuses questions posées depuis des mois, après la dénonciation de la convention collective de 2004 et l'absence d'accord de substitution.

Suite à l'opposition majoritaire au projet de convention collective proposé en décembre 2012, la négociation d'un accord de sortie de crise assorti de l'abandon de tous les recours devant les tribunaux n'a pu aboutir face au refus d'une seule organisation syndicale (CGT).

En juillet le tribunal donne raison à une l'organisation syndicale (Fep-CFDT) dans son recours contre le Collège Employeur sur la question du temps de travail et des congés payés appliqués aux personnels embauchés après le 10 novembre 2010 et juge que les dispositions de la convention collective de 2004 sont applicables aux salariés embauchés jusqu'au 6 décembre 2012.

Jugeant la situation juridiquement intenable dans les établissements, le Collège Employeur nous informait le 30 août de sa décision " de se désister de l'instance visant à faire valider les accords du 13 décembre 2012 (CCEEP, accord transactionnel et accord salarial) ".

Exit donc ces 3 textes... et maintenant ?

Faute d'accord national ou d'entreprise, la situation de chaque salarié devra être examinée en fonction de sa date d'embauche afin de dire si les Avantages Maintenus Temporairement pendant la période de survie de la convention de 2004 deviennent ou non des Avantages Individuels Acquis.



Mais tout n'est pas aussi simple et nous craignons une mise en application difficile malgré les notices rédigées par le Collège Employeur qu'il faut examiner dans les détails (le diable se cache-t-il dans les détails ?!!).

Parallèlement le Collège Employeur lance la négociation sur le temps partiel et la mutuelle santé dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi ; cette négociation, si elle débouche sur un accord, sera-t-elle l'occasion d'aller au-delà vers la négociation d'une nouvelle convention collective ?

Le SYNEP CFE-CGC le souhaite... soyons optimistes et attendons les propositions du Collège Employeur !

Alain BELLEUVRE
Secrétaire Général-adjoint





Salarié de droit privé et travail à temps partiel

Article L3123-14-1 du code du travail, créé par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 :

«La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.»

Ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2014.

Nouveau!

Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1er janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre de l'article L. 3123-14-3 du même code, la durée minimale prévue audit article L.

3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Rappel : le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit, avec les mentions définies par l'article L3123-14 du code du travail :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié ,

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

L'absence de la durée et de la répartition du travail laisse présumer que c'est un contrat à temps complet.

L'absence de la durée et de la répartition du travail laisse présumer que c'est un contrat à temps complet.

En cas de litige, l'employeur devra rapporter la preuve de la durée exacte hebdomadaire (ou mensuelle) convenue, et du fait que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur. Cette exigence légale d'un écrit s'applique non seulement au contrat initial mais aussi à ses avenants modificatifs de la durée du travail ou de sa répartition (Cass. soc., 20 juin 2013, n°10-20507. FS-PB, société École technique privée d'esthétique et de coiffure Giorgifont).



Budget de fonctionnement

Rappel : l'employeur doit verser chaque année au CE un budget de fonctionnement d'un montant équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute (comprenant celle des enseignants agents de l'État pour les établissements privés sous contrat avec l'Éducation Nationale et ceux avec le Ministère de l'Agriculture), même si le CE n'a pas dépensé l'intégralité du versement précédent !

Le budget de fonctionnement sert à régler outre les frais courants de fonctionnement (fournitures de bureau, ordinateur, logiciels, facture de téléphone, de photocopies, voire téléphone portable aux élus du CE,...), les salaires et charges sociales de salariés du CE, les frais de recours à un avocat, un expert-comptable, les contrats d'assistance juridique, les abonnements à des revues juridiques, économiques, les stages de formation des élus...

Budget « œuvres sociales »

Le CE peut donner des bons d'achat pour la rentrée scolaire aux salariés de l'établissement pour chacun de leurs enfants scolarisés ou en poursuite d'études supérieures (pour les enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année civile d'attribution).

Le montant de chaque bon d'achat n'excédant pas 154€ (5% du plafond mensuel de la sécurité sociale) ne sera pas soumis à cotisations sociales, sous réserve de justificatif du suivi d'études.

Si l'établissement n'a pas de CE (effectif inférieur à 50), l'employeur peut aussi le faire dans les mêmes conditions !

Représentativité du SYNEP CFE-CGC

Elections professionnelles à l'Université Catholique de l'Ouest (Angers)

Dans les collèges de l'encadrement (2e+3e+4e collège) le SYNEP CFE-CGC, syndicat catégoriel, a dépassé un taux de représentativité de plus de 50%. Tous collèges confondus, sa représentativité serait de 38,6% (27,1% en 2010) contre les 25% de la CFDT et de la CFTC.

Le SYNEP CFE-CGC a donc obtenu 3 sièges au CE, alors que la CFDT et la CFTC se partagent les 4 autres sièges.



Bruno DEUTSCH
délégué syndical à l'UCO

Vous avez dit... « Théorie du genre » ! Théorie scientifique ou vérité idéologique ?

Depuis quelques mois, un débat, souvent passionné, parfois violent, vient et revient dans divers milieux intellectuels et politiques, et descend peu à peu dans les couloirs des écoles, les salles de professeurs, voire dans la rue, à propos d'une certaine « théorie du genre », débat qui ne date pas d'hier, mais a été récemment stimulé et élargi par les projets de refonte des programmes, projets qui semblent vouloir aller beaucoup plus loin que la didactique.

La notion même de « théorie » est fortement controversée, et les nombreux articles de qualité, émanant de spécialistes reconnus chacun(e) dans son ou ses domaines d'excellence auxquels nous recommandons à nos lecteurs de se référer (notamment via Internet) montrent bien la complexité du sujet et surtout ses possibles implications aussi variées que profondes dans notre société.

Le « genre », que l'on pourrait définir comme un regroupement cumulatif de comportements, d'attitudes, de postures, défini, apprécié, voire jugé selon des référentiels socioculturels censés être dominants, selon des normes esthétiques, morales et politiques contemporaines, est effectivement étudié depuis plus d'un demi-siècle, et fait l'objet d'analyses, de base de concept.

Comme bien souvent pour les grands sujets de société, surtout si l'éducation des plus jeunes est directement concernée, le travail de recherche et d'analyse, rationnel, objectif et sans intention partisane, mené par des spécialistes compétents, donne lieu à des interprétations et des exploitations orientées, par des personnes souvent moins bien informées, avec ce que cela peut comporter d'abus voire d'extrémisme.

Il n'est pas du ressort du SYNEP CFE-CGC d'entrer dans ou d'exciter la polémique, mais de se pencher sur l'essentiel quant aux implications sur le monde enseignant, sur l'éducation des enfants et adolescents, autant sur ce qui lui semble intéressant de retenir que sur ce qui lui paraît bon à écarter. Les motivations affichées et clairement expliquées (depuis peu, il est vrai...) du Gouvernement et plus précisément du Ministère de l'Éducation Nationale, qui sont, pour résumer : « l'apprentissage de l'égalité des droits entre femmes et hommes, et la lutte contre les stéréotypes du genre dans les pratiques professionnelles comme dans les comportements de société » paraissent difficilement contestables pour tout(e) éducateur(trice) de tous secteurs et niveaux confondus. Mais les méthodes, moyens humains et supports matériels qui y seront affectés mériteront certainement beaucoup d'attention, de discussions, voire de contrôles.

Former sans formater, informer sans uniformiser... ce ne sera pas facile.

Par ailleurs, porter le sujet à ce niveau de politisation présente le grave inconvé-

nient d'une forme d'embrigadement de la pensée, et peut faire des enseignants les porte-paroles d'une politique générale et non plus seulement de la part d'éducation qui leur est allouée (ce qui n'est pas nouveau...) voire en faire carrément les militants d'une idéologie malgré eux. Au final, tout comme ce fut le cas pour l'éducation sexuelle à l'école depuis 1970, les enseignants, dans leur plus grande majorité, pourraient ne faire qu'effleurer le programme ou bien délégueraient la tâche à des intervenants extérieurs, ce dernier point, sans être forcément négatif, soulevant lui aussi pas mal de questions quant à la qualité et la neutralité/laïcité de l'enseignement alors dispensé.



Le questionnement, les échanges, les réflexions et les décisions à venir sur ce thème nous concernent tous, au moins en qualité d'êtres humains, de citoyens, de parents, de professionnels de l'éducation, car il ne s'agit pas du tout de simples détails de programmes scolaires, mais bien d'orientation fondamentale de la construction personnelle à bientôt donner (ou non) aux plus jeunes, tous ceux qui formeront la société des adultes de la prochaine décennie...

Faire « genre », se donner « un genre », avoir « bon ou mauvais genre » seront des expressions qui auront beaucoup plus de sens et de portée qu'actuellement, et serons-nous du genre à nous adapter ou à nous rebeller ?

En guise de conclusion à ce simple article dont la seule attente est d'attirer l'attention des lecteurs et lectrices et de les inviter à se tenir bien au courant des projets en cours, nous nous permettons d'emprunter et de citer un extrait d'une publication (juillet 2013) de Madame Marie DONZEL, Auteure et Chef d'entreprise, texte qui nous paraît aussi sensible et pertinent qu'équilibré en la matière.

« Combattre le sexisme à la racine en démontant les mécaniques de nos certitudes les plus inextensibles sur la féminité ou la masculinité, outre le bien que ça fait à la tête (qui se porte mieux quand les pensées y circulent sans entraves), c'est donc permettre à nos enfants de découvrir l'infini-tude de leurs précieuses ressources pour s'émouvoir, pour s'ouvrir au monde et s'y bâtir. C'est créer un environnement favorable à la germination et à l'éclosion de leur originalité et de tous leurs talents. C'est les protéger de la haine inlassablement nourrie par le conformisme. C'est les aimer, surtout, inconditionnellement, en se laissant surprendre par ce qu'il y a de plus magique dans l'évolution d'un être humain, par delà tous les critères, les classements et les jugements : son unicité, inaliénable »

Christian RILHAC



Théorie du genre. Encore...

La théorie du genre a été particulièrement étudiée aux États-Unis il y a 40 ans. De façon schématique, elle considère que le désir érotique est indépendant du genre génétique (XX ou XY) de l'individu. En conséquence, ce dernier serait donc libre de ses choix et ce serait la société qui le contraindrait à en faire des «normaux» !

Tout scientifique généticien actuel vous dira, preuves à l'appui, que la théorie de la dualité entre inné et acquis est désormais désuète. Chaque individu, tant au niveau physique que comportemental, est le résultat d'une alchimie fine interactive entre ses caractéristiques génétiques et son milieu de vie. Donc, monter en épingle une «théorie du genre», c'est enfoncer des portes ouvertes : le «désir érotique», lui aussi, est le résultat d'une interaction entre la génétique, le milieu intérieur et le milieu extérieur de chaque individu ! Et alors ? Est-ce une raison pour tout permettre et en faire toute une histoire ?

Aussi, lorsque nos derniers ministres de l'Éducation Nationale introduisent cette notion dans les cours de SVT on est en droit de se demander pourquoi ils privilégient le problème de la sexualité, par rapport au problème de la croissance ou de la résistance à certains microbes, par exemple et, surtout, pourquoi ils agitent cette «théorie» (qui n'en est pas une) avec grand bruit ? Est-ce pour choquer certains, pour en provoquer d'autres, ou tout simplement dans le but d'orienter les discussions sur autre chose que le fiasco de l'Éducation Nationale en matière d'enseignement des fondamentaux ? N'oublions pas que moins de 4 jeunes sur 5 savent lire, après plus de 10 ans passés à suivre des cours à l'Éducation Nationale (rapport officiel de la DEPP - Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance). Alors, le sujet de la lecture, entre autres, ne devrait-il pas grandement occulter celui du sexe de nos anges ?

Evelyne CIMA



Salaire des PSAEE. Rappel

Au 1er septembre la valeur du point passe à 16,94€ soit presque 0,8% d'augmentation. En outre la commission paritaire de prévoyance doit se prononcer le 2 octobre sur une baisse de 0,3% (également effective au 1er septembre) de la cotisation salariale.

Convention collective de la FESIC- NAO juillet 2013



La délégation patronale a fait une première proposition à 0% de revalorisation, ce qui était une première à la FESIC. Puis après avoir consulté leurs adhérents, la délégation patronale a fait la proposition ci-dessous en indiquant qu'elle n'irait pas plus loin.

-Décision unilatérale N°1 sur les salaires 2013-2014, avec application des taux de revalorisation à la nouvelle classification. (*Sont concernées les entreprises qui ont déjà appliqué la nouvelle classification*) ;

-Décision unilatérale N°2 sur les salaires 2013-2014 avec application des taux de revalorisation à l'ancienne classification. (*Sont concernés les entreprises qui n'ont toujours pas appliqué la nouvelle classification*).

La différence entre les deux concerne uniquement les minima annuels garantis. Vous pouvez consulter ces 2 décisions sur notre site :

http://www.synep.org/menu_national.htm

Ce qui change à compter du 1er septembre 2013

1) Évolution des salaires minima garantis. Ils sont revalorisés de 0,5%.

2) Évolution des salaires réels. Les salaires réels seront revalorisés pour la période du 1er septembre 2013 au 31 août 2014, au minimum de :

-Pour les catégories A à C (nouvelle classification) et 1 à 3 (ancienne classification) : 0,35% (0,5% X 0,7 coefficient prévu dans l'article 12 bis de la convention collective).

-Pour les catégories D et E (nouvelle classification) et 4 (ancienne classification): 0,25% (0,5% X 0,5 coefficient prévu dans l'article 12 bis de la convention collective).

-Pour la catégorie 5 (ancienne classification): 0,25% (0,5% X 0,5 coefficient prévu dans l'article 12 bis de la convention collective).

-Pour les catégories F à I : aucune revalorisation pour 2013-2014.

3) Évolution des salaires réels des chargés d'enseignement non permanents. Pour cette catégorie de salariés : 0,25%, pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté reconnue.

Pour le SYNEP CFE-CGC cette dernière offre n'était toujours pas acceptable car, elle nie l'implication constante des cadres. Ces salariés doivent gérer toujours plus de productivité, avec moins d'effectif, réorganisations incessantes, compte-rendu d'activité constant, objectifs quantitatifs individuels sans récompense à la clé...

Une fois de plus, la délégation patronale fait porter le poids de l'austérité sur les seuls salariés. Le SYNEP CFE-CGC en ne signant pas la NAO sur les salaires 2013-2014 s'est refusé à cautionner la non-reconnaissance du travail.

Louissette SOIZE. Représentante SYNEP CFE-CGC à la CPN FESIC



Salarié de droit privé Formation professionnelle tout au long de la vie

Pensez à consulter le chapitre réservé à la formation professionnelle dans votre convention collective. Au minimum, les bases de l'article L6321-1 du code du Travail sont applicables :

SYNEP

« *L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.*

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 employant au moins cinquante salariés, il organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur quarante-cinquième anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1. ».

N'oubliez pas de faire appliquer cet article au sein de votre établissement.

De plus l'arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 5 juin 2013, n° 11-21255 rappelle que l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail mais aussi maintenir leur capacité à occuper un autre emploi, même si le salarié n'a jamais fait aucune demande de formation au titre du DIF ou du CIF.

Formation professionnelle.

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

***OPCALIA ou OPCA PL ou AGEFOS PME
Organismes Paritaires Collecteurs Agréés.***

***Pour toute information, contactez vos élus ou délégués syndicaux
SYNEP CFE-CGC.***

**Enseignants
dans l'enseignement privé «hors contrat»**



Enfin !

**CCP : «Certificats de Compétence
Pédagogique»**

SYNEP

Depuis fin juin 2013, les CCP sont reconnus dans la branche de « l'enseignement privé hors contrat » (Convention collective IDCC 2691) : ils font partie de la formation prioritaire de cette branche.

Les CCP s'adressent, entre autres, aux enseignants et, plus généralement, à toutes les personnes en responsabilité de transmettre des savoirs.

Prise en charge de la formation CCP
Pour les personnels de l'enseignement privé hors contrat (IDCC 2691), la formation en vue de l'obtention d'un CCP est prise en charge par l'OPCA PL dans le cadre du DIF (Droit Individuel à la Formation) et du Plan de Formation.

Voir, le site de l'OPCA PL, à l'adresse :

http://www.opcapl.com/services/iso_album/fiche_dispositifs_enseignement_privé.pdf

Objectifs de la formation CCP

Tout transfert de savoirs, de compétences, est susceptible d'être parasité par une multitude d'obstacles et cela quelles que soient les situations, en face-à-face individuel ou collectif.

Les modalités de transfert nécessitent la mise en œuvre de techniques spécifiques, totalement distinctes du contenu du savoir transféré.

Les formations CCP se veulent être des outils susceptibles de corriger ces handicaps.

Durée de la formation CCP

Le parcours de formation visant les CCP dépend des acquis, de l'expérience et des objectifs du stagiaire ; il est voisin de 70 à 100 heures. VAE possible.

Informations complémentaires

Pour des informations sur les contenus de la formation, la validation des CCP, l'organisme de formation... contactez le SYNEP CFE-CGC au 01 55 30 13 19.

Raymond CIMA
Président de l'AGCCP, organisme paritaire gérant les CCP
<http://www.agccp.fr>



Questions-Réponses pour les salariés de droit privé

Question. Modification d'un élément essentiel du contrat de travail : Un salarié peut-il changer d'avis durant le délai de réflexion ?

Réponse. Oui.

L'article L. 1222-6 du Code du Travail prévoit que lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Mais si le salarié répond avant la fin du délai, peut-il ensuite changer d'avis ? Il n'existe aucun texte de Loi précisant si ce délai est incompressible ou si le salarié peut changer d'avis.

Mais un arrêt récent de la Cour de Cassation (Cass.soc. 4 juillet 2012 n° 11-19.205) répond à la question :

En l'espèce, le salarié avait refusé la proposition de l'employeur avant l'expiration du délai d'un mois et ce dernier avait donc engagé la procédure de licenciement.

La Cour de Cassation estime que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et ce même si le salarié a fait part de son refus car cela le prive de la possibilité de se rétracter et de revenir sur sa position.

Question. Peut-on inscrire une clause de renonciation dans une convention de rupture conventionnelle ?

Réponse. Oui, mais elle est nulle.

Une clause de renonciation engage les parties signataires : elles renoncent à tout recours en justice sur le sujet défini dans la clause.

Sauf... la clause de renonciation à tout recours insérée dans une convention de rupture conventionnelle, qui est réputée non écrite, et n'engage en rien (Cass. soc 26 juin 2013, n° 12-15208).

Elle n'affecte pas la validité de la convention de rupture conventionnelle, n'étant pas un élément essentiel, mais risque d'être source de litige. Donc évitez de l'y inscrire et prenez contact avec le SYNEP CFE-CGC pour vous seconder dans vos négociations !

Evelyne CIMA



Changement de poste... période probatoire

Suite à une promotion, un remplacement ou à des problèmes économiques, votre employeur vous propose un avenant à votre contrat de travail, modifiant votre poste de travail. Vous hésitez, ne sachant pas si ce nouveau poste vous conviendra vraiment. Alors, faites inclure une période probatoire dans cet avenant, sauf si votre convention collective l'interdit.

Contrairement à la rupture au cours d'une période d'essai, qui se situe obligatoirement au début de l'exécution du contrat de travail initial, la rupture au cours de la période probatoire n'entraîne pas la rupture du contrat de travail initial. Vous retrouverez vos fonctions précédentes et serez dans la situation d'avant la signature de l'avenant.

Salarié protégé et modifications des conditions de travail

Un salarié protégé, suite à des modifications des conditions de travail contraires aux préconisations du médecin du travail cesse son activité et utilise son droit de retrait. L'employeur a demandé à l'inspection du travail l'autorisation de le licencier. Cette demande ayant été refusée, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur.

La cour d'appel, confirmé par un arrêt de la Cour de cassation (ch.soc. N°11-13346) a jugé que **la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse** et a condamné l'employeur à lui payer diverses sommes au titre de la rupture.

Handicap au travail

La loi prévoit un certain nombre de droits spécifiques aux personnels en situation de handicap: aménagement de poste, aménagement horaire, amélioration des conditions de vie (transport, prothèse..) formations adaptées, priorité pour les mutations, départ à la retraite...

Nous vous rappelons aussi l'article L. 3122-26 du Code du travail :

« Les salariés handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée. »

Mais pour faire valoir ces droits, il est nécessaire de déclarer son handicap. N'hésitez pas à nous contacter

Evelyne CIMA



Enseignement sous contrat avec l'État

Augmentation du corps des professeurs des écoles hors classe

Le contingent des promotions à la hors classe de professeur des écoles de l'enseignement privé sous contrat pour l'année 2013-2014 est fixé (par arrêté du 8 août 2013) à 694, correspondant à un taux de 3% (contre 2% antérieurement). Il est prévu également un taux de 4% pour l'année 2014-2015 et 5% pour l'année 2015-2016. Les conditions requises pour accéder à la hors classe des professeurs des écoles sont accessibles dans le BO n°20 du 18 mai 2006.

Attention la date de prise en compte de l'échelon et de la notation s'apprécie au 31 décembre 2012 pour l'année 2013-2014.

Vous trouverez le contingent par département sur notre site :

http://www.synep.org/info_academiques.org

Nadia DALY

Enseignants du privé sous contrat Dates et modalités d'inscription aux concours

***Date limite
22 octobre***

Note de service 2013-109 du 17 juillet 2013 et circulaire 2013-104 du 26 juin 2013.

-Du mardi 10 septembre 2013, au mardi 22 octobre 2013 : concours publics, externes, internes, troisièmes concours et concours correspondants de l'enseignement privé sous contrat.

-Du mardi 1er octobre 2013, au mardi 22 octobre 2013 : concours et examens réservés publics et privés (plan Sauvadet).

-Du mardi 1er octobre 2013, au mardi 22 octobre 2013 : concours et examens réservés publics et privés (plan Sauvadet).

L'administration ne vérifie pas les conditions d'inscription avant les épreuves !

Votre convocation ne préjuge pas de la recevabilité de votre candidature.

En cas d'erreur, même de bonne foi, votre admission peut être annulée (art. 20 de la loi n° 84-16 du 11.01.1984).

Attention ! Pour le Ministère les concours ne sont pas ouverts aux «non-européens» et ne l'auraient jamais été. Par contre ces derniers sont acceptés comme enseignants non titulaires, et donc sans évolution possible de carrière. Bien entendu le SYNEP CFE-CGC a voté contre le décret présenté au CSE du 27 juin 2013, décret rappelant l'exclusion des «non-européens» du recrutement. Le MEN n'en a pas tenu compte.

Retraite des enseignants sous contrat avec l'État



La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a modifié les règles applicables en matière de cessation d'activité des maîtres pour un départ à la retraite.

La circulaire 2011-219 du 24 mai 2011 du Ministre de l'Éducation Nationale précise notamment que **les instituteurs et les professeurs des écoles qui souhaitent partir en retraite sont dans l'obligation de rester en activité jusqu'au 31 août**, sauf s'ils sont atteints par la limite d'âge.

L'annulation demandée de cette circulaire a été rejetée par le Conseil d'État (arrêt du 15/02/2013 n° 351124) au motif essentiellement que *« la circulaire ne crée pas une différence de traitement entre les maîtres contractuels ou agréés des établissements d'enseignement privé sous contrat et les salariés du secteur privé, qui relèvent du même régime de retraite, cette différence de traitement ne résulte pas, en tout état de cause, de la circulaire attaquée mais des dispositions législatives de l'article L. 921-4 du code de l'éducation ; que, le moyen tiré de ce que la circulaire attaquée porterait atteinte au principe d'égalité ne peut qu'être écarté »*.

Nous vous rappelons que :

-ne sont pas concernés par ce maintien en activité jusqu'au 31 août les maîtres du premier degré qui se trouvent dans l'incapacité permanente d'exercer leurs fonctions et ceux faisant valoir leur droit en tant que parent d'un enfant handicapé ayant accompli au moins 15 ans de service,

-pour la retraite pour limite d'âge, la possibilité est donnée à l'enseignant de terminer son année scolaire suite à sa demande.

Alain GOUHIER



Les instituteurs et professeurs des écoles du privé sous contrat sont une fois de plus lésés par rapport à ceux du public.

Non seulement le montant de leur retraite n'est pas basé sur leurs 6 derniers mois d'activité mais, de plus, en les obligeant à prendre leur retraite le 31 août (et non le 1er janvier), leur dernière année d'activité étant incomplète, les 8 derniers mois travaillés ne sont pas comptabilisés dans le calcul du salaire moyen de leurs 25 meilleures années servant à déterminer le montant de leur pension de retraite !!!



Adhésion - Réadhésion - Abonnement - 2013
 (pas d'augmentation du montant des cotisations en 2013)

M, Mme, Mlle : 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 (avec abonnement à Synep-Express gratuit) pour 2013

(Crédit d'impôt : 66% de votre cotisation)

-*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... Signature	le...	Montant de la cotisation
-----------------------	-------	-----------------------------

Barème des cotisations 2013

**Pas d'augmentation du montant
des cotisations en 2013**

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 €**