

SNEC-Informations CFTC-Picardie Automne 2021



DR



CFTC-Picardie

Trimestriel

Automne 2021

N° 187

N° 187 Automne 2021

Trimestriel
Directeur de la Publication

Denis BASSET

Siège social

CFTC Picardie

52 rue Daire 80000

Amiens

Numéros

CPPAP : 0717S07411

ISSN : 07542259

Imprimerie

ISL-TELLIEZ-HOUDEVILLE,
 280, rue H Bessemer 60100 CREIL
 03 44 64 13 95

NOUS CONTACTER NOS COORDONNEES



SNEC-CFTC Picardie
 52 rue Daire 80000 AMIENS
 (03.22.92.65.38 E06.22.17.17.74

✉ acad.amiens@sneec-cftc.fr

Le SNEC-CFTC sur internet :

Site académique :

www.sneec-cftc-picardie.fr

Site national :

www.sneec-cftc.fr



Permanences

**Du lundi au vendredi
 de 9 h à 16 h
 ou sur rendez-vous**

Nous joindre / Facebook	2
O G E C : Entretien professionnel / Entretien individuel	3
Bon à Savoir : La Rupture Conventionnelle	4-5
Le Coin des PLP : Reconnaissance des années CFA	6-7
Ecole Inclusive	8
C S E : Le Budget de Fonctionnement	9
2nd Degré : Classes exceptionnelles, échelons HEA	10-11
Questions / Réponses : O G E C (arrêt maladie / congés)	12
Histoire : Sainte Colette	13
Les mots du Trésorier	14
Enseignement Agricole : Le dialogue social	15
1er Degré : Classes Exceptionnelles des P E 2021 / 2022	16-17
Formation : S G E C / Formiris	18
Retraite : la Complémentaire AGIRC ARCCO (coefficient de solidarité)	19-20

FACEBOOK

Le Sneec-CFTC Picardie

est sur  **facebook.**



Par
 François
 DELANNOY
 Webmaster





par Corinne
DUPUY
Référente
OGEC

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

ENTRETIEN INDIVIDUEL

OBLIGATOIRE tous les deux ans,

il permet d'évaluer ses perspectives d'évolutions professionnelles notamment en termes de **qualification** et **d'emploi**.

Il est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité au terme de certaines absences.

C'est le moment pour le chef d'établissement et le salarié de faire un **bilan d'activité des deux dernières années** et d'**échanger** sur les projets à court, moyen et long termes.

L'**objectif** est de trouver une concordance entre les souhaits d'évolution du salarié et les intérêts de l'employeur.

- C'est un **outil précieux de gestion des ressources humaines** pour le chef d'établissement, car il lui permet d'optimiser les compétences humaines dont il dispose.
- Mais c'est aussi un outil précieux pour le salarié, car cet entretien vise à :
l'accompagner dans ses perspectives d'évolution professionnelle
 (qualifications, changement de poste, promotion...) et à identifier ses besoins de formation
 afin d'y répondre.

Il faudra d'ailleurs se poser certaines questions en amont :
 Où serez-vous dans 6 mois, dans un an, dans deux ans ?
 Quel élan souhaitez-vous donner à votre carrière ?
 Quelles sont vos ambitions ?

L'entretien professionnel, comme l'entretien individuel, est à l'initiative de l'employeur et doit être organisé sur le temps de travail et dans les locaux de l'établissement. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Si ce n'est pas le cas dans votre établissement, n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégué du personnel.

Annuel

et **NON OBLIGATOIRE**,

il a pour fonction principale

d'apprécier les compétences du salarié et d'analyser la qualité de son travail

(atteinte des objectifs fixés) sur la période écoulée mais aussi de définir les objectifs de l'année à venir.

C'est le moment le plus propice pour négocier une augmentation de salaire.

Les questions d'évolution, de projet professionnel et de formation peuvent y être abordées, mais bien souvent elles le sont de manière secondaire; lors de l'entretien professionnel, elles en constituent les questions centrales.

Là est la principale différence entre ces deux entretiens.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE (enseignants)



Par Pascal
FROUIN
Présidence
02

Qui est concerné ?

La rupture conventionnelle est ouverte uniquement aux maîtres en contrat définitif.

Vous ne pouvez pas non plus convenir d'une rupture conventionnelle si vous êtes âgé d'au moins 62 ans et justifiez du nombre de trimestres exigé pour obtenir une pension de retraite au taux maximum de 50 % (le taux plein).

Procédure

La rupture conventionnelle peut être conclue à votre initiative ou à l'initiative de l'administration.

Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties.

Le maître informe le recteur ou le DRH du rectorat (ou l'administration informe le maître) par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

L'entretien

Un entretien est organisé par l'administration.

Cet entretien doit avoir lieu entre 10 jours francs et un mois après la réception du courrier.

Il est conduit par votre supérieur hiérarchique ou par l'autorité disposant du pouvoir de nomination.

Au cours de cet entretien, vous pouvez, après en avoir informé l'administration, vous faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de votre choix.

Le SNEC-CFTC fait partie des 6 O.S. représentatives au niveau national.

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

- Motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle

- Date envisagée de la cessation définitive de fonctions
- Montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle
- Conséquences de la cessation définitive des fonctions

Convention de rupture

Lorsque les 2 parties parviennent à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une convention de rupture selon un modèle de convention fixé par arrêté ministériel.

Ce modèle peut être adapté, en fonction des spécificités des administrations.

Toute convention doit toutefois obligatoirement contenir le montant de l'indemnité de rupture et la date de fin du contrat déterminée par les parties d'un commun accord.

La date de signature de la convention de rupture est fixée par l'administration au moins 15 jours francs après l'entretien préalable.

Un jour franc après la date de signature de la convention, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours francs.

Au cours de ce délai, la partie qui souhaite se rétracter et annuler la rupture conventionnelle doit en informer l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de fin de contrat.

La date de fin de contrat est fixée au moins 1 jour après la fin du délai de rétractation.

La convention de rupture est établie selon un modèle fixé par arrêté ministériel.

Elle est conservée dans votre dossier individuel.

Montant de l'indemnité de rupture

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur aux montants suivants :



RECONNAISSANCE DES ANNEES EN CFA POUR LES PLP



Par Pascal
FROUIN
Référent
PLP

**LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE CAEN IMPOSE
LA RECONNAISSANCE DES ANNÉES D'ACTIVITÉ EN
CFA PRIVÉ PRÉCÉDANT LA NOMINATION DES PLP**

Pourquoi le rectorat refusait-il le reclassement des collègues venant de CFA ?

Pour le reclassement des PLP, le rectorat de Caen (comme d'autres rectorats de France) prend en compte uniquement les années de travail précédant l'obtention du concours des professeurs de matières professionnelles sur la base de l'article 7 du décret n°51-1423 du 5 décembre 1951 :

« Les années d'activité professionnelle que les fonctionnaires chargés des enseignements techniques théoriques ou pratiques ont accomplies avant leur nomination, conformément aux conditions exigées par leur statut particulier, sont prises en compte dans l'ancienneté pour l'avancement d'échelon, à raison des deux tiers de leur durée à partir de la date à laquelle les intéressés ont atteint l'âge de vingt ans. »

Ce texte est évidemment dépassé, puisqu'il a été édicté avant la création des Lycées Professionnels (en 1976 puis 1986), c'est le seul sur lequel notre administration peut se baser pour les reclassements et les professeurs de matières générales en sont donc exclus...

à une exception près :

s'ils ont été enseignants dans des établissements privés :

« Les années d'enseignement que les fonctionnaires régis par le présent décret ont accomplies dans les établissements d'enseignement privés avant leur nomination entrent en compte dans l'ancienneté pour l'avancement d'échelon » (article 7b).

Beaucoup de collègues n'ont pas enseigné en lycée privé, mais en CFA privé.

Cependant, ces CFA sont considérés par le rectorat comme des «organismes privés» et non des «établissements privés» et c'est sur cette distinction qu'il se basait pour refuser le reclassement des collègues.

**Le rectorat désavoué par
la décision du Tribunal Administratif**

Le Tribunal a finalement tranché en juin en faveur de la collègue, a réfuté l'interprétation de l'administration et demandé au rectorat de reprendre ses années d'ancienneté en CFA sur la base de l'article 7b.

Voici, dans la lettre du TA d'octobre 2019, le résumé publié de la décision :

« Reprise d'ancienneté pour les professeurs de LP.

Prise en compte de l'activité en CFA.

L'article 7 bis du décret n° 51-1423 du 5 décembre 1951 prévoit que, pour les professeurs de lycée professionnel, les années d'enseignement accomplies dans les établissements d'enseignement privés avant leur nomination entrent en compte dans l'ancienneté pour l'avancement d'échelon.

En l'espèce, le recteur avait estimé que les années d'enseignement accomplies par la requérante dans les centres de formation des apprentis (CFA) ne pouvaient être prises en compte dans la reprise d'ancienneté.

Le tribunal, dans ce jugement, considère que l'interprétation faite par le recteur du décret du 5 décembre 1951 est erronée.

Le tribunal estime en effet que les CFA peuvent bien être regardés comme des établissements d'enseignement privés.

Les années accomplies dans ces centres peuvent donc être prises en compte au titre de la reprise d'ancienneté.

Mme... / 3ème chambre /
20 juin 2019 / n° 1801519 »

Si vous êtes concerné(e), rapprochez vous de la permanence pour faire valoir vos droits.



Pascale
HAMON
Référente
Ecole inclusive

A l'occasion de la **journée du 3 décembre**, journée internationale des personnes handicapées, l'Éducation nationale se mobilise aux côtés de grandes associations et de ses partenaires pour impulser et relayer des actions dans les écoles et les établissements scolaires. Cette journée est l'occasion de mieux faire connaître la question du handicap, d'instaurer le dialogue parmi les élèves et les équipes éducatives, d'accompagner la prise de conscience autour des enjeux de la scolarisation des jeunes en situation de handicap.

Mobilisons-nous pour faire de ce 3 décembre une occasion d'échanges plus intenses autour de l'acceptation de la différence et le vivre ensemble.

Pour vous aider à organiser des actions dans vos établissements, diverses ressources sont à disposition, par exemple sur le site de l'Onisep : <https://www.onisep.fr/Formation-et-handicap/Serie-audiovisuelle-au-dela-du-handicap-construire-son-avenir> :



Sur le site Ecole inclusive : <https://ecole-inclusive.org>



Pour animer une séance de sensibilisation au handicap, les équipes pédagogiques des collèges et lycées trouveront en ligne, des vidéos ou textes :

<http://www.jencroispasmesyeux.com>



Trilogie In-différence :

https://www.youtube.com/playlist?list=PLs_Z1cqIk1jqULPbtyXvl89wxSSYLQxOv



Le SAPAD



Apadhe

Le SAPAD (Service d'Assistance Pédagogique A Domicile) devient l'**Apadhe** (Accompagnement pédagogique à domicile, à l'hôpital ou à l'école)
BO n°32 du 27 août 2020 :

<https://www.education.gouv.fr/bo/20/Hebdo32/MENE2020703C.htm>



Ce principe peut se mettre en place, à la demande de la famille, pour assurer un accompagnement scolaire souple et adapté lorsque la situation personnelle de l'élève le nécessite. Peuvent être concernés les élèves porteurs de maladies chroniques évoluant sur une période longue, à partir de 3 semaines d'absence consécutives ou non OU pour des absences médicales de plus de 2 semaines consécutives. Ce dispositif concerne aussi les élèves déscolarisés en souffrance sociale (décrocheurs, en cours de placement, sans école d'affectation).

La mise en œuvre du dispositif Apadhe dépend de la décision du médecin conseiller technique de l'IA-Dasen. C'est également lui qui pourrait conseiller de solliciter, si cela s'avérait nécessaire, l'aide du Cned en complément de l'Apadhe sur certains cours.

03 22 43 97 73
sapad.amiens@ac-amiens.fr



Par Claude
MICHAUD
Référente CSE

Le Budget de Fonctionnement du CSE

(+ de 50 salariés)

Pour remplir ses missions, le CSE dispose de deux budgets : le budget de fonctionnement du CSE et le budget des Actions Sociales et Culturelles. Ici, est développé l'usage du budget de fonctionnement.

Comment est alimenté le budget de fonctionnement du CSE ?

L'employeur verse **0,2% de la masse salariale brute** sur le compte du CSE destiné au fonctionnement de celui-ci.

Dans le cas des associations scolaires sous contrat avec l'Etat, le personnel enseignant est comptabilisé avec le personnel de droit privé de l'établissement scolaire pour le calcul de la masse salariale brute, bien que l'employeur du personnel enseignant soit l'Etat (LOI n° 2005-5 du 5 janvier 2005 dite loi CENSI).

Les budgets de fonctionnement et des Actions Sociales et Culturelles sont parfaitement hermétiques.

Il n'existe pas de disposition légale permettant des transferts d'un budget à l'autre en cours d'année.

Une exception est faite au moment du bilan annuel.

Le CSE peut décider par une délibération, de transférer **au plus 10% du montant de l'excédent annuel** du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles.

Ce montant peut aussi être versé à des associations humanitaires reconnues d'utilité publique.

Quand doit-être versé le budget de fonctionnement ?

La loi ne prévoit pas la date de versement du budget de fonctionnement.

Il peut être versé en une fois ou en plusieurs versements prévus dans le Règlement Intérieur du CSE.

Toutefois, le CSE doit disposer de ce budget pour fonctionner normalement.

Dans le cas contraire, l'employeur tombe sous le coup d'un délit d'entrave du fonctionnement du CSE.

Le CSE est libre d'utiliser le budget de fonctionnement sans avoir à le justifier au préalable à l'employeur.

A quoi sert le budget de fonctionnement du CSE ?

1. Achat de fournitures de bureau : stylos, ruban adhésif, lampe de bureau, calculette, ramettes de papier... mais le mobilier n'est pas concerné.

2. Les frais de communication : connexion internet, gestion du site internet du CSE, frais postaux, téléphonie, journal du CSE...

3. Les frais de documentation : Code du Travail, abonnement à la presse spécialisée, presse du CSE, abonnement juridique...

4. Achat de prestation : rédaction des procès-verbaux par une société extérieure spécialisée, tenue de la comptabilité par un expert-comptable, mise en place d'un sondage, d'une enquête, conseil d'un avocat, intervention d'un expert-comptable pour clore l'exercice et faire le bilan pour le CSE, aide à la mise en place de la participation du CSE au quotient familial par un prestataire extérieur...

5. Frais de déplacement des élus : aller à un rendez-vous à l'extérieur pour remplir sa mission... En revanche, les frais de déplacement pour se rendre aux réunions du CSE sont pris en charge par l'employeur.

Remarque : Les conditions de remboursement des frais de déplacement ou d'hébergement doivent être précisées dans le règlement intérieur du CSE.

6. Frais de formation : frais pédagogiques, frais de déplacement... (sauf la formation obligatoire en Santé, Sécurité et Conditions de Travail financées par l'employeur).

7. Aide à la gestion du CSE : logiciel de compte pour gérer les 0,2%, le salaire d'un personnel salarié du CSE pour gérer le budget de fonctionnement...

CCMA du 13 juillet Classes Exceptionnelles Echelons HeA Certifiés / PLP / PEPS 2021 / 2022



Pascal FONTENAY
Elu CCMA

Lors de la CCMA du 13 Juillet 2021, les promotions à la Hors Classe, à la Classe Exceptionnelle et **aux échelons HeA 2021-2022** ont été examinées.

Les résultats pour la Hors Classe ont été diffusés immédiatement après cette CCMA (vous pouvez les retrouver dans notre journal de rentrée 2021),

alors que les résultats à la Classe exceptionnelle ne l'ont pas été, conformément aux instructions du Ministère, qui a demandé d'attendre son autorisation fin août pour les publier.

Cette autorisation nous a été donnée par le Rectorat le 31 Août 2021.

1. Classes exceptionnelles 2021/2022 :

Pour le Vivier 1 :

Les deux conditions **cumulatives**

(avoir atteint le 3^{ème} échelon de la Hors Classe

et

justifier de 8 années de services accomplies «dans des conditions d'exercices difficiles ou sur des fonctions particulières»)

qui devaient être justifiées au 31 août 2021,

étaient remplies seulement par 5 enseignants (4 Certifiés, 0 PEPS et 1 PLP).

A noter que cette modification mise en place pour cette campagne a fait chuter le nombre de candidatures recevables puisqu'il était de 101 en 2020 / 2021 où la condition était d'être au 6^{ème} échelon de la Hors Classe.

Ce-

Il est utile de rappeler qu'à compter de la présente campagne d'avancement de grade, la promotion au titre du 1^{er} vivier n'est plus subordonnée à un acte de candidature.

L'examen de la situation des agents promouvables au titre des 1^{er} et 2^{ème} viviers est donc automatique.

Au titre du 1^{er} vivier, la vérification par les services de l'éligibilité s'appuie sur les fonctions ou missions figurant dans le CV I-Professionnel de l'enseignant.

IL EST DONC IMPORTANT DE TENIR A JOUR SON I-PROFESSIONNEL

Pour le Vivier 2

(inscription automatique) :

L'unique condition à remplir était d'avoir atteint le 7^{ème} échelon de la Hors Classe au 31 août 2021.

Cette condition était remplie par 29 enseignants

(19 Certifiés, 1 PEPS et 9 PLP)

qui ont été inscrits automatiquement par le Rectorat,

charge à eux de compléter leur CV sur I-professionnel.

Bilan des promotions :

		Certifiés	PEPS	PLP	Total
Vivier 1	Promotions	33	4	6	43
	Candidatures validées	4	0	1	5
	Promus	4	0	1	5
	Promotions perdues	29	4	5	38
Vivier 2	Promotions	9	1	2	12
	Candidatures validées	19*	1	9	29
	Promus	9	1	2	12

* à noter que sur les 19 Certifiés relevant du Vivier 2, 1 a été promu au titre du Vivier 1.

2. Bilan des promotions aux échelons HeA :

La CCMA du 13 Juillet 2021 a également examiné l'accès aux échelons HeA

qui se fait dans le cadre de listes d'aptitude.

Pouvaient accéder à l'échelon spécial HeA de la classe exceptionnelle de leur corps, tous les agents ayant au moins 3 ans d'ancienneté à la date du 31 Août 2021, dans le 4^{ème} échelon du grade de la classe exceptionnelle.

Les agents remplissant les conditions réglementaires ont été avisés de l'ouverture de la campagne via leur messagerie « I-professionnel ».

Les chefs d'établissement et les inspecteurs ont formulé un avis sur chacun des agents aussi par l'intermédiaire de « I-professionnel ».

A partir du recueil des avis des primo-évaluateurs, une appréciation du recteur a été arrêtée, en veillant à la cohérence émise dans le cadre de l'accès à la classe exceptionnelle.

Cette appréciation se décline en 4 degrés :

Excellent,
Très satisfaisant,
Satisfaisant,
Insatisfaisant.

Bilan des Avis du Recteur

	Certifiés	PLP	PEPS
Avis excellent	6	1	2
Avis très satisfaisant	16	1	0
Avis satisfaisant	0	0	0
Avis insatisfaisant	0	0	0

Les contingents pour 2021/2022 sont les suivants :

	Certifiés	PLP	PEPS
Agents Éligibles	22	2	2
Contingent de promotions	23	2	2
Nombre de promus	22	2	2

Ainsi **tous les agents éligibles ont été promus.**

Il est même à noter qu'une promotion a été perdue pour les certifiés puisqu'il y avait 23 promotions possibles et seulement 22 agents éligibles.



par Corinne
DUPUY
Référente
OGEC



Bonjour,
Une petite question...
Que se passe-t-il au niveau salaire
lorsqu'un employé OGEC (vie scolaire ou
support) est en arrêt maladie puis
opéré durant les vacances scolaires ?

Bonjour,
Il faut d'abord savoir si le salarié est
en congé payé ou en journée ARTT.
Pour cela, il faut se reporter à sa grille d'annualisation
qui a dû lui être remise à la rentrée de septembre.
S'il est en journée ARTT, ce n'est pas récupérable
(c'est donc perdu pour lui).
Pour les congés payés, la réglementation est plus subtile.



Réglementation

Le salarié tombe malade pendant ses congés

En l'état actuel de la jurisprudence de la Cour de cassation, le salarié doit reprendre le travail à la date prévue (sous réserve, évidemment, que son arrêt de travail ait pris fin) :

il ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté.

Pendant cette période, le salarié cumule son indemnité de congés payés calculée normalement avec les indemnités journalières de maladie versée par la Sécurité sociale.

En revanche, il ne perçoit pas le complément de rémunération versé par l'employeur en cas de maladie.

Le salarié est absent pour maladie ou accident au moment du départ en congés

Le salarié peut demander le report de ses congés lorsque son arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés payés.

L'employeur décide alors des dates du congé reporté.

Lorsque l'arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés payés légale ou conventionnelle,

le salarié bénéficie également d'un droit au report de ses congés payés annuels,

lorsqu'il a été empêché de les prendre en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Comme le précise la Cour de cassation dans un arrêt du 24 février 2009 :

« Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés annuels la directive CE 2003-88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail,

lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle,

les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ».

SAINTE COLETTE



Après Anne-Marie Javouhey de Senlis, continuons notre parcours historique sur les noms portés par les établissements scolaires picards et retrouvons-nous à Corbie avec Sainte Colette (1381-1447) :

Hier...

Colette Boylet est une Picarde née à Corbie en 1381, son père était un charpentier relativement aisé.

Sa naissance chez des parents âgés est dite miraculeuse.

A 18 ans, elle perd ses parents et donne toute sa fortune aux pauvres de Corbie.

Colette souhaite s'engager dans la vie religieuse.

Pour cela, elle cherche un ordre pour accueillir sa vocation mais semble un peu désorientée.

C'est pourquoi Colette fait des essais dans plusieurs couvents mais ces derniers ne sont pas concluants jusqu'à ce qu'on lui suggère en septembre 1402, d'entrer en réclusion dans une logette adossée à l'église Saint Etienne, l'une des églises du monastère de Corbie dont il subsiste une bonne part.

Là, durant quatre années, les gens de Corbie viennent rendre visite à Colette dans sa réclusion pour prendre conseil : elle écoute leurs misères.

Dans sa vie de prières, habitée par des visions, elle reçoit un appel pour réformer la règle des Clarisses.

En 1406, Colette quitte Corbie pour entamer une longue vie faite de fondations et de réforme de monastères.

Elle part à Avignon rencontrer le pape et devient clarisse, sœur de Sainte Claire.

Avec l'aide des ducs de Bourgogne, sa vie itinérante la mène à travers la France et les Flandres pour fonder, réformer (17 couvents) pour une vie plus SIMPLE, PAUVRE et d'ABANDON dans l'esprit de sainte Claire et de saint François.

En effet, Colette offre un exemple de vie lumineuse animée de l'idéal franciscain de

simplicité et de service à l'instar de sa devise «Servir Dieu et chanter sa louange».



Par Béatrice HAIE
Présidence 60

Colette meurt à Gand en 1447 sans avoir pu fonder de monastère à Corbie en raison d'une forte hostilité locale due aux Bénédictins (il faut savoir que l'abbaye de Corbie fut fondée par les Bénédictins au VIIème siècle).

Colette fut béatifiée dès le XVIIème siècle puis canonisée en 1807.

... et aujourd'hui.

Ses reliques sont vénérées à Poligny (Jura), Besançon, Gand et Corbie.

On la prie dans le monde entier pour la VIE : la vie à retrouver, la vie naissante et la vie à venir.

La spiritualité de Saint Colette se tourne vers les couples en mal d'enfants.

Sa dévotion se développe à Corbie et subsiste jusqu'à ce jour à travers une chapelle édifée sur l'emplacement de sa maison natale qui est un lieu de pèlerinage, une stèle sur l'emplacement de sa réclusion, un autel qui lui est consacré à l'abbatiale de Corbie, plusieurs œuvres d'art (sculptures,

peintures), une statue monumentale dominant la ville, plusieurs lieux (rues, point de vue) et en particulier, un établissement scolaire portant son nom.



LES MOTS DE VOTRE TRESORIER ACADEMIQUE AU SNEC-CFTC !



En 2019, nous avons enregistré **51 demandes de nouvelles adhésions**, ce qui nous avait fait très plaisir.

En 2020, nous avons enregistré **87 nouvelles adhésions**, soit une **augmentation de plus de 70 %** sur un an, ce qui nous avait ravi !

Nul doute que nos délégués sur le terrain, nos adhérents dans les établissements et les personnes du bureau au 52 rue Daire à Amiens ont vu leurs efforts et leur investissement de tous les instants récompensés par ces nouvelles inscriptions au S nec CFTC.



Par
Hervé
KLEIN
Trésorier

Depuis le début de l'année 2021 jusqu'à fin septembre, nous comptabilisons déjà **108 nouveaux adhérents** soit plus qu'en 2020 alors que l'année civile n'est pas terminée ! **Un record !**

Au-delà du sérieux et de l'activité de nos syndiqués dans les établissements, nous pouvons tout de même nous demander pourquoi le S nec CFTC a autant de succès !

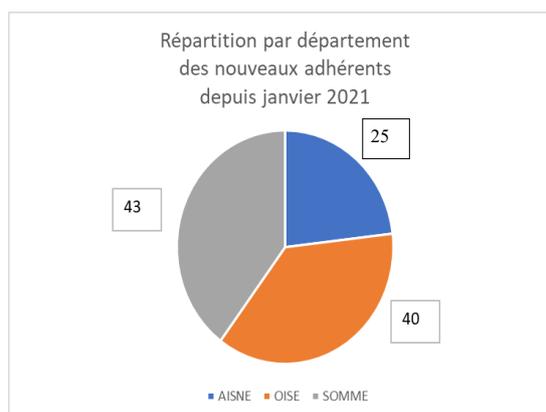
Un premier constat :

parmi les 108 nouveaux, 25 (23 %) viennent de l'Aisne, 40 (37 %) de l'Oise et 43 (40 %) de la Somme.

Par rapport à la répartition de nos adhérents dans les trois départements, le prorata est quasi identique.

78 % sont des femmes et 22 % des hommes.

Cela correspond bien à la répartition de nos adhérents.



Quelques rappels utiles :

Avec votre numéro d'Inaric et votre cotisation à jour, le S nec-CFTC met à votre disposition une plate-forme d'information juridique portant sur « le droit privé et la vie pratique » : consommation, logement, banque, fiscalité, placements, justice, démarches administratives, famille, loisirs etc.

Le S nec-CFTC vous assure aussi une protection juridique pour la vie professionnelle.

Pour les adhérents à jour de leur cotisation **depuis au moins 6 mois**, ce contrat a pour objet de défendre l'adhérent lorsque sa responsabilité personnelle est mise en cause à la suite d'une faute, d'une négligence ou d'une omission non intentionnelle dans l'exercice de ses fonctions professionnelles devant une juridiction pénale, civile ou administrative.

Le S nec-CFTC met également à votre disposition une plate-forme d'écoute et de soutien psychologique qui peut être très utile au vu des conditions actuelles de travail.

De plus, en adhérant au S nec-CFTC, vous pouvez aussi bénéficier de notre partenariat avec la mutuelle CCMO et de ses avantages tarifaires.

Plus de 50 adhérents dans l'académie en profitent déjà !

Enfin, vous bénéficiez d'un avoir fiscal correspondant à 66 % de votre règlement, le coût réel restant à votre charge est raisonnable : 1/3 du montant de la cotisation.

Par exemple, pour une cotisation de 150 €, le coût réel à votre charge n'est que de 50 € par an.

N'hésitez plus, contactez-nous au

03 22 92 65 38 ou au 06 22 17 17 74

14 et rejoignez-nous !



LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVÉ



L'AGRICOLE

Les représentants du Sniec-CFTC agissent pour un véritable dialogue social

Qu'est-ce que le dialogue social ?

A quoi sert-il ?

Le dialogue social inclut des négociations, des consultations ou simplement l'échange d'avis et d'informations entre les salariés, leurs représentants et la direction.
C'est un élément d'équilibre.

Le dialogue social doit produire des résultats : communication transparente, amélioration de la qualité de vie au travail, bonne gouvernance, stabilité sociale, amélioration des conditions d'emploi et de travail, sentiment d'utilité, de responsabilité, de confiance...

Tous les personnels des établissements : Chacun est en droit de revendiquer ou de faire des demandes directement ou par l'intermédiaire de ses représentants.

Les élus au Comité social et économique : Le CSE est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés.

La direction de l'établissement : La direction et le conseil d'administration déterminent la stratégie de l'établissement et la communication en interne. Ils doivent donc favoriser le dialogue social par la communication et l'écoute apportée aux salariés.

Qui dialogue ?

La représentation syndicale

Le Sniec-CFTC est un syndicat représentatif dans l'enseignement agricole privé. Les adhérents peuvent constituer une section syndicale dans l'établissement. Cette section peut demander la désignation d'un Délégué Syndical (DS) choisi parmi les candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages ou à défaut d'un Responsable de section syndicale (RSS).

Il assure la défense des salariés et peut négocier des accords collectifs d'établissement.

Il recense les demandes, formule des propositions, réclamations ou revendications.

Le DS peut également assister les salariés lors de procédures de licenciement, de sanctions disciplinaires ou devant le conseil de prud'hommes.

Le délégué syndical participe à la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires.

Quel est le rôle du délégué syndical dans le dialogue social ?

En votant et / ou en adhérant au Sniec-CFTC, vous soutenez un syndicat constructif. Votre délégué syndical vous accompagne dans vos préoccupations au lycée ou fait le relais avec les délégués nationaux pour que vous obteniez tous nos services. Vous pouvez bénéficier de conseils pour votre évolution de carrière, d'une aide juridique ou psychologique et demander une estimation du montant de votre future retraite.

Estelle CLAVERIE
Stéphane PRUDET

06 82 38 97 97
06 04 19 83 97

estelle.claverie@sniec-cftc.fr
stephane.prudet@sniec-cftc.fr





Par Diogène
PONTHEIU
Elu CCMi

CLASSES EXCEPTIONNELLES PE 2021 / 2022

Le rectorat a promu provisoirement au 1^{er} septembre 2021 des PE HC à la Classe exceptionnelle pour des raisons administratives.

Cette promotion sera validée lors de la prochaine CCMi (janvier 2022).

⇒ Pour le Vivier 1 :

8 promus sur 14 promotions possibles (tous les promouvables sont promus).

Bien que les promus soient plus nombreux cette année, nous perdons encore 6 promotions.

Il faut que le ministère modifie les critères d'accès pour faciliter le passage à la classe exceptionnelle.

Pour postuler au Vivier 1 :

2 conditions cumulatives devaient être justifiées au 31 août 2021.

- Avoir atteint le 3^{ème} échelon de la Hors Classe.
- Justifier de 8 années de services accomplis « dans des conditions d'exercices difficiles ou sur des fonctions particulières », notamment :
 - Affectation dans l'enseignement supérieur (université, BTS, CPGE).
 - Réfèrent auprès d'élèves en situation de handicap.
 - Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques (DDFPT, ex-chef de travaux).
 - Fonction analogue à celle de maître Formateur.
 - Enseigner en Education Prioritaire, ECLAIR, quartiers prioritaires de la politique de la ville. En Picardie, aucun établissement privé ne répond au critère.
 - Tutorat des maîtres en contrat provisoire.
 - Directeur d'école.

La vérification par les services de l'éligibilité s'appuie sur les fonctions ou missions figurant dans le CV I-Professionnel de l'enseignant.

**IL EST DONC IMPORTANT DE
TENIR A JOUR SON I-PROFESSIONNEL.**

⇒ Pour le Vivier 2 :

Encore peu de promotions (4 cette année, alors que l'on perd 6 promotions dans le vivier 1).

Cette année, nous avons un nombre plus important de promouvables (8 au lieu de 3).

Sur 8 promouvables PE HC au 7^{ème} échelon au 31 août 2021, 4 sont promus.

L'administration doit affecter plus de promotions à la Hors Classe PE dans les années à venir afin que le nombre de promouvables à la classe exceptionnelle soit plus important.

Pour postuler au Vivier 2 :

L'unique condition à remplir est d'avoir atteint le 7^{ème} échelon de la HC au 31 août 2021.

L'inscription au Vivier 1 ou 2 de la Classe Exceptionnelle est automatique par le Rectorat.

		PE Classes Exceptionnelles
Vivier 1	Promotions	14
	Candidatures recevables	8
	Promus	8
	Promotions perdues	6
Vivier 2	Promotions	4
	Candidatures recevables	8
	Promus	4
	Promotions perdues	0



6 promotions perdues
en 2021 / 2022

La classe exceptionnelle a été créée en 2017 dans le cadre du PPCR pour permettre à la fois la reconnaissance de l'exercice de fonction durant une certaine durée et la richesse d'un parcours professionnel.

Dans notre académie, avec 6 promotions perdues, il est urgent que le ministère s'inquiète de la reconnaissance de ses enseignants.

1er DECRET

Barème :

Barème =
Appréciation de L'IA DASEN
+ Ancienneté au 31 août 2021

⇒ Appréciation de l'IA DASEN :

Excellent	140 points
Très satisfaisant	90 points
Satisfaisant	40 points
Insatisfaisant	0 point

⇒ Ancienneté au 31 août 2021 :

		Echelon				
		3	4	5	6	7
Ancienneté	Sans	3	12	24	36	39
	< 1 an	6	15	27	39	42
	De 1 an à < 2 ans	9	18	30	42	45
	De 2 ans à < 2,5 ans		21	33	45	48
	De 2,5 ans à < 3 ans				48	
	3 ans et plus					

Reclassement selon la méthode de l'indice égal ou immédiatement supérieur :

Hors Classe			Classe Exceptionnelle		
Echelon	Indice	Ancienneté	Echelon	Indice	Report ancienneté
4 ^{ème} échelon	715 3 350,51 €	Moins de 2 ans	2 ^{ème} échelon	735 3 444,23 €	oui
		2 ans et plus	3 ^{ème} échelon	775 3 631,67 €	non
5 ^{ème} échelon	763 3 575,44 €	Moins de 2 ans 6 mois	3 ^{ème} échelon	830 3 889,40 €	oui
		2 ans 6 mois et plus	4 ^{ème} échelon		non
6 ^{ème} échelon	806 3 776,94 €		4 ^{ème} échelon	830 3 889,40 €	oui
7 ^{ème} échelon	821 3 847,23 €		4 ^{ème} échelon		oui

Fin septembre, nous recevions ceci de la part du Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique :

Paris
le 29 septembre 2021
Aux enseignants
Madame, Monsieur,

Les inscriptions au parcours de formation à distance pour accompagner à l'orientation vers les formations professionnalisantes sont ouvertes depuis fin juin.

Il reste encore plusieurs places et, compte tenu des enjeux liés à cet accompagnement, il serait souhaitable qu'elles soient utilisées. Suite à notre courrier du 24 juin, peut-être n'avez-vous pas eu le temps d'en discuter avec votre chef d'établissement ?



N'oubliez pas que les premiers modules de formation débutent le 16 novembre.

Les avantages de cette formation pour votre communauté éducative sont nombreux :

- contribuer à mieux connaître et faire connaître la voie professionnelle et ses filières,
 - vous permettre d'envisager toutes les possibilités de formation pour les jeunes afin de mieux accompagner leurs parcours de bac-3 à bac+5,
 - et pour ceux qui veulent s'engager plus encore en faveur de l'orientation, devenir référent de votre établissement.
- Cette formation, totalement organisée à distance, permet de vivre l'expérience en établissement et de bénéficier facilement des ressources et compétences construites.



V. Rochette
Administrateur
Formiris HdF

Retrouvez les contenus de cette formation et modalités pratiques sur :
<https://enseignement-catholique.fr/formationexcellencepro/>



Philippe Delorme
Secrétaire général de
l'Enseignement catholique



Yves Ruellan
Président
de RenaSup



Gilles Demarquet
Président national
de l'Apel



Philippe Poussin
Secrétaire général
du Cneap

Formiris

Nous avons tout récemment reçu le message suivant de la part de la Direction de Formiris Hauts-de-France :

L'AGENDA DES PROCHAINES FORMATIONS (de septembre à décembre)

En cette rentrée, profitez-en pour vous pencher sur les formations proposées par FORMIRIS, en vous connectant sur son site :

<https://www.formiris.org/territoire/hauts-de-france>

Nous vous proposons :

- une offre régionale pour des publics ciblés (Entrées dans le métier, personnes ressources, évolution professionnelle) ;
- le financement de demandes de formation spécifiques (individuelles ou collectives) ; une offre institutionnelle proposée par les Directions Diocésaines de l'Enseignement Catholique ;



- plus de 140 formations proposées sur des thématiques fondamentales du métier, par nos Instituts missionnés (IFP, CNFETP, ARES, UGSEL) ;

- un aide mémoire des formations ouvertes à inscription d'ici fin décembre et une présentation de l'équipe de Formiris HdF.

Un responsable formation Formiris est dédié à votre écoute par diocèse :

n'hésitez pas à le contacter pour avancer dans vos projets de formation ; régulièrement nous vous proposerons un agenda des formations à venir.

<https://www.formiris.org>



Retraite complémentaire AGIRC ARRCO



par Denis
BASSET
Délégué
Acadé-
mique

Le coefficient de solidarité :

Depuis le 1^{er} janvier 2019, pour préserver l'équilibre des caisses complémentaires en incitant les assurés à prolonger leur activité professionnelle, un dispositif de malus / bonus s'applique.

A ne pas confondre avec la décote et la surcote qui sont pérennes, le malus et le bonus sont limités dans le temps.

Les pensions complémentaires des nouveaux retraités nés après 1956 peuvent être abaissées de 10 % pendant 3 ans, y compris en cas de départ anticipé pour carrière longue.

LE MALUS :

Si vous êtes né à compter du 1^{er} janvier 1957 et que **vous liquidez votre retraite de base à taux plein**, un coefficient minorant de 10 % sera appliqué temporairement sur le montant brut de vos droits à retraite complémentaire pendant 3 ans.

Si vous êtes né avant le 1^{er} janvier 1957, vous ne subirez pas de minoration temporaire, quelle que soit la date de votre départ en retraite.

La minoration de 10 % s'applique dans la limite de 67 ans.

Si vous demandez votre retraite après cet âge, vous n'êtes pas concerné.

Si vous la demandez moins de 3 ans avant cet âge, elle sera supprimée à 67 ans.

A l'issue de la période de 3 ans, aucune démarche ne sera à effectuer pour supprimer la minoration, celle-ci interviendra automatiquement.

Par ailleurs, vous serez exonéré du coefficient de solidarité :

* Si vous décalez le point de départ de votre retraite complémentaire un an après la date à laquelle vous remplissez les conditions pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein ;

* Si vous demandez votre retraite complémentaire sans remplir les conditions pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein (dans ce cas une décote sera appliquée en fonction du nombre de trimestres manquants) ;

* Si vous bénéficiez d'une retraite anticipée du régime de base à taux plein au titre de l'inaptitude au travail ;

* Si vous subissez une incapacité permanente partielle de 20 % ou plus (ou plusieurs incapacités dont la somme atteint 20 %) à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;

* Si vous obtenez votre retraite comme travailleur handicapé avec une incapacité permanente de 50 % au moins ;

* Si vous percevez, avant votre départ en retraite, une pension d'invalidité ;

* Si vous obtenez votre retraite au titre de parent d'enfant handicapé (retraite à taux plein à 65 ans) ;

* Si vous obtenez votre retraite au titre d'aidant familial (retraite à taux plein à 65 ans) ;

* Si vous bénéficiez de l'allocation de solidarité spécifique au moment de votre départ ;

* Dans le cadre d'une retraite progressive ;

* Par ailleurs, le coefficient de solidarité ne s'applique pas aux retraités exonérés de CSG

(En revanche, la minoration est de 5 % pendant 3 ans, au lieu de 10 %, pour les retraités assujettis à la CSG au taux réduit de 3,8 % en raison du montant du revenu de leur foyer fiscal constaté dans le dernier avis d'imposition connu

au moment de la liquidation de la retraite).

Pour bénéficier de ces avantages, il est nécessaire de fournir à la caisse de retraite complémentaire toutes les pièces justificatives (régime de base de la SS, RQTH, impôts...).

NB : Comme spécifié plus haut, les retraites anticipées pour longue carrière peuvent être concernées par le coefficient de solidarité.

Pour ne pas subir d'abattement, ces retraités devront eux aussi différer leur départ de 4 trimestres.

Par exemple :

un salarié qui pourrait partir à 60 ans devra attendre 61 ans pour éviter une réduction de 10 % (pendant 3 ans) de sa retraite complémentaire.

LE BONUS :

Les salariés qui accepteront de différer la liquidation de leur retraite complémentaire d'au moins 2 ans à partir de la date où ils rempliront les conditions d'un départ à taux plein sur leur retraite de base, auront droit à un bonus de 10 % pendant un an.

Le bonus est de 20 % (toujours pendant 1 an) si vous le décalez de 3 ans et de 30 % en cas de report de 4 ans.

Notez que dans le même temps, votre retraite de base sera, elle aussi, majorée grâce à une surcote, et les points acquis, par la prolongation de votre activité, augmenteront significativement le montant de votre pension de retraite complémentaire.

Si les règles qui régissent la surcote ne sont pas modifiées avec la réforme...

Le Sniec-CFTC offre gratuitement à ses adhérents une évaluation de leurs droits à retraite.

N'hésitez pas à prendre rendez-vous avec votre Délégué Académique.