

**FNEC FP**



# LA CIRCULAIRE DE LA FNEC FP- FO

Aux membres de la Commission Exécutive Fédérale  
et aux Secrétaires des Syndicats de la Fédération

Confédération Générale  
du Travail FORCE OUVRIERE

Circulaire n° 433 du 07 avril 2009  
Supplément n° 1 au *Syndicaliste Indépendant* n° 161

## La Lettre des syndicats départementaux des personnels de l'enseignement privé

### Sommaire

#### Pages 2 à 7

##### Enseignants sous contrat :

- ✓ IDR : FO ne signe pas l'accord qui supprime l'ancienneté
- ✓ Heures de délégation pour les professeurs sous contrat
- ✓ Accord prévoyance : FO signe pour la réouverture des négociations
- ✓ Réforme DARCOS : bac pro en 3 ans ou comment prendre son contrat !

##### **Contribution d'un camarade d'un LP de Nantes**

##### **Intersyndicale des prof de LP de l'Ouest**

##### Personnels hors contrat :

- ✓ Convention collective nationale de l'Enseignement privé hors contrat : augmentation générale des salaires : FO signe l'avenant applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009-04-02
- ✓ Extension de l'avenant sur l'accord de prévoyance

##### Personnels sous contrat :

- ✓ Convention collective nationale des PSAEE
- 1- EAAD : position défendue par FO : non aux critères subjectifs
- 2- Classifications : position FO

#### Pages 7 à 11

##### Tout salarié de droit privé :

- ✓ Réforme du temps de travail : la dérèglementation en œuvre avec les heures supplémentaires
- ✓ Retraite : travailler jusqu'à 70 et au-delà ! Tout est possible avec les nouvelles règles
- ✓ AGIRC- ARRCO : reconduction du dispositif AGFF, rien de plus !

#### Page 11

##### Vie des syndicats

#### **Annexes**

- ✓ Grilles de salaire
- ✓ Tract salariés de l'enseignement privé hors contrat

**Le Syndicaliste Indépendant :**  
Revue bi-trimestrielle de la Fédération Nationale de  
l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle  
Force Ouvrière (FNEC FP FO)  
Siège social : 6/8 rue Gaston Lauriau 93513 MONTREUIL cedex

Tel : 01 56 93 22 22. Fax : 01 56 93 22 20.  
e.mail : [fnecfpfo@fr.oleane.com](mailto:fnecfpfo@fr.oleane.com)  
CCP : 2850 04 T Paris  
Directeur de la publication : Hubert RAGUIN  
ISSN :1625-2519 – CPPAP : 1105 S 05614  
Imprimé au siège

**Enseignants sous contrat**

**Accord relatif aux modalités de perception à titre transitoire et de manière dégressive d'une indemnité de départ en retraite (extraits)**

**Article 3**

La base de l'indemnité est de 1 mois de salaire avec prise en compte des taux de versement fixés par le tableau ci-dessous

<b>PERIODE DE DEPART</b>	<b>TAUX</b>
Du 1er septembre 2005 au 31 décembre 2005	100 %
Année 2006	80 %
Année 2007	60 %
Année 2008	40 % *
Du 1er janvier 2009 au 31 août 2010	20 % *
Du 1er septembre au 31 décembre 2010	10 %*

\*: sur présentation de la date de l'arrêté, mettant fin à l'activité de l'enseignant, produit par l'autorité académique.

Une indemnité complémentaire de 10 % des sommes prévues à l'accord ci-dessus visé et non versées aux bénéficiaires partis en retraite entre le 1er septembre 2007 et le 31 août 2008 sera ajoutée au montant de l'indemnité initiale.

• Cette indemnité complémentaire s'appliquera également pour les bénéficiaires partis en retraite en 2006 et dont les demandes ont été faites entre le 1er septembre 2007 et le 31 août 2008.

**Article 4**

Pour les maîtres et documentalistes contractuels et agréés ainsi que pour les enseignants contractuels relevant du Ministère de l'Agriculture, et ayant au moins 30 années d'ancienneté dans le dernier établissement, lors de leur cessation de fonction pour bénéficier d'une pension de vieillesse de la Sécurité sociale ou des avantages de retraite du RETREP ou de l'ATCA ainsi que lors d'un départ en CFA.

Et pour les seules années 2005 et 2006, la base de l'indemnité est de 1,5 mois de salaire avec prise en compte des taux suivants :

<b>PERIODE DE DEPART</b>	<b>TAUX</b>
du 1er septembre au 31 décembre 2005	100 %
Année 2006	80 %

**FO NE SIGNE PAS L'ACCORD IDR QUI SUPPRIME L'ANCIENNETÉ AUX MAITRES ET QUI NE S'APPLIQUE QUE JUSQU'EN 2010.**

**HEURES DE DELEGATIONS POUR LES PROFESSEURS SOUS CONTRAT**

Deux arrêts de la Cour de Cassation (18/11/2008 et 31/03/2009) confirment que :

- les litiges concernant le paiement des heures de délégation relèvent bien des Prud'hommes
- ce sont les établissements, c'est-à-dire les OGEC, qui doivent payer les heures de délégation, celles-ci ne pouvant pas être prises sur les heures de cours pour les enseignants.

Si vous êtes enseignants, DS et/ou élu(e) DP/CE, CHSCT, vous pouvez désormais réclamer ce paiement sur la base des deux arrêts.

## **FO signe pour la réouverture des négociations**

Le 16/12/2008, FO Enseignement Privé a signé l'avenant à l'Accord de Prévoyance des enseignants sous contrat pour la réouverture des négociations sur cet accord.

### **Relevé de conclusion modificatif à l'accord « Assurance » Type Prévoyance du 16 septembre 2005**

#### **Article 1** : Objet

Les partenaires sociaux ont convenu de la modification de l'article 4.1 du titre II de l'accord « assurance » type prévoyance du 16 septembre 2005 relatif au montant du capital décès des personnels enseignants pour permettre une parité entre les personnels enseignants du titre I de l'accord relevant du régime spécial des fonctionnaires et les enseignants relevant du régime ordinaire de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation pour revoir les articles de l'accord à modifier afin d'aboutir à une parité effective entre les maîtres relevant du titre I et du titre II.

#### **Article 2** : Capital décès des enseignants relevant du régime ordinaire de la sécurité sociale

L'article 4.1 du titre II relatif au montant du Capital Décès est rédigé comme suit :

Le montant du capital de base est égal à 300 % du montant du traitement annuel brut de référence. Au cas où l'État interviendrait pour le Capital Décès de ces enseignants au même titre que pour les enseignants du titre I, le montant du capital de base sera de 200 % du montant du traitement annuel brut de référence prévu dans l'accord du 16.09.2005.

Paris, le 28 novembre 2008

### **Réforme DARCOS : bac pro en 3 ans ou comment prendre son contrat !**

#### **CONTRIBUTION D'UN CAMARADE D'UN LP DE NANTES**

La suppression d'une classe (le Bac Pro en trois ans contre la suppression du cycle BEP) va faire disparaître environ 36 heures de cours hebdomadaires, soient deux postes de prof. Cela se matérialisera par des pertes d'heures, voire de contrat, pour quelques uns de nos collègues. Par exemple, dans mon lycée c'est la disparition de 4,5 heures de français, histoire-géographie, ECJS et PPCP (prof lettres-histoire) et de 3 heures d'anglais et PPCP (prof lettres langues); soient 7,5 heures. Comme je suis le dernier arrivé, c'est moi qui perdrai ces heures. L'opération se répétant dans tous les lycées professionnels et les départs en retraite n'étant pas remplacés, je suis dans la situation, et comme beaucoup d'autres professeurs, de ne plus être en mesure de payer mon crédit maison. Les enseignants, réconfortés par les propos des directeurs, comme quoi ils ouvriront une section supplémentaire pour pallier à cette suppression de classe (comment peut-on penser que le gouvernement, multipliant les efforts pour réduire le nombre des enseignants, permettrait leur maintien par l'octroi de moyens à destination d'ouvertures de nouvelles classes?), ne croient pas dans l'éventualité de pertes d'heures ou de poste. Cependant, le ministère vient de transmettre une note aux chefs d'établissement, pour diffusion aux enseignants, sur le reclassement des professeurs concernés. Cette note ne propose rien de concret et demande

même que les enseignants face une demande de congé formation (leur congé formation) s'ils veulent changer de métier (le gouvernement n'entend même pas mettre un sou dans l'accompagnement des enseignants qui se retrouveraient au chômage). Cette note semble avoir pour principale fonction de commencer à avertir les profs (qui n'y croient toujours pas) sur la possibilité de perte d'emploi.

L'autre conséquence risque d'être l'augmentation des effectifs dans les classes et donc une diminution de la qualité pédagogique. En effet, il va falloir accueillir le même nombre d'élèves dans 3 classes (de Bac Pro) au lieu de 4 (2 de Bac Pro et 2 de BEP).

Enfin, un nombre plus important d'élèves risque de sortir de la scolarité sans diplôme. En effet, les élèves qui traditionnellement faisaient un BEP mais n'avaient pas le niveau pour poursuivre en Bac Pro, vont se réfugier dans la filière CAP, relevant ainsi le niveau de cette formation et en rejetant les plus faibles dans la rue; qui jusqu'à maintenant peuvent encore espérer obtenir un diplôme les aidant à s'intégrer professionnellement.

L'autre réforme, consistant à annualiser le temps de travail des profs, va aussi faire disparaître des postes et mettre des profs au chômage tout

en alourdissant considérablement le temps de travail de ceux qui réussiront à conserver leur job dans les lycées professionnels. En effet, les nombreuses périodes de stage des élèves, durant lesquels nous n'avons pas cours mais devons seulement assurer un suivi des élèves en stage (il est vrai que cela nous file moins de boulot mais cela nous permet aussi de bâtir des projets pédagogiques, rencontrer les collègues sur pleins de sujets très importants, ...) va permettre au gouvernement de nous faire effectuer plus d'heures hebdomadaires et réduire ainsi les effectifs.

Par exemple, un enseignant qui n'a que des classes de terminale CAP réalise actuellement 396 heures dans l'année: 36 semaines moins 10 semaines de stage et moins 4 semaines en juin (les élèves ont passé leur diplôme et sont libérés pour permettre aux profs d'aller en corrections; ils ne viendraient de toute manière plus), soient 22 semaines.  $22 \times 18 = 396$  heures.

Avec la réforme ils devraient répartir ses 648 heures (18 heures hebdomadaires  $\times$  36 semaines) sur 22 semaines; soient 29,5 heures par semaine. Si on en croit un rapport, publié il y a maintenant quelques années, les enseignants réaliseraient en moyenne autour de 35 à 37 heures de travail hebdomadaire; ce qui validerait l'idée fautive, mais habituellement, admise qu'une heure de cours équivaut à 2 heures de travail. Selon cette logique, un enseignant exerçant en terminale CAP réaliserait près de 60 heures de travail hebdoma-

daire.

On peut nous rappeler nos nombreuses semaines de vacances, mais 9 d'entre elles sont des congés sans solde (décret de 1950 alignant la rémunération des enseignants sur les cadres A de la fonction publique, eux-mêmes rémunérés sur 10 mois). Nous avons donc en réalité 7 semaines de congés payés dont une partie doit être utilisée pour préparer les cours. Nous n'avons donc pas plus de congés payés que les autres professions et risquons de nous retrouver avec un temps de travail hebdomadaire très important; 63 % d'augmentation pour un prof exerçant en Terminale CAP et au mieux 12,5 % pour les profs enseignant en 1ère année de CAP (20,25 heures hebdomadaires).

Les profs exerçant en lycée agricole sont déjà annualisés (décret 90-90). Je discutais hier avec une collègue qui me dit qu'elle avait essayé de compter toutes les heures de réunion et de travail de concertation (réellement effectuées) pour les déduire de son temps de travail annualisé. Cela lui a été refusé, comme à beaucoup d'autres. Seules les heures de cours sont considérées comme du temps de travail. Je n'imagine pas faire 29,5 heures de cours dans la semaine.

- ✓ **NON AU BAC PRO EN 3 ANS**
- ✓ **ABANDON DES PROJETS SUR LA REFORME DES LYCES ET COLLEGES DARCOS**
- ✓ **ABANDON DE LA REFORME PECRESSE SUR LA FORMATION MASTÉRISATION DES ENSEIGNANTS**

## La section FO enseignement privé a participé à l'intersyndicale de Loire-Atlantique

**Texte de l'Intersyndicale :**

### **24 MARS 2009: JOURNEE d'ACTION LYCEES PROFESSIONNELS**

Dans le cadre de la mobilisation des Lycées Professionnels du 24 mars 2009, les organisations syndicales de Loire-Atlantique SDEN-CGT/ SN-FO-LC / SNUEP-FSU / SUD44 appellent à l'action par la grève.

Elles appellent aussi avec le SGEN-CFDT et l'UNSA à se rassembler ce jour là, 24 mars à la Préfecture à 10h pour rappeler et réaffirmer les revendications.

Elles demandent :

- **l'annulation des milliers de suppressions de postes**
- **L'arrêt de la généralisation du bac professionnel 3ans en cours**

## Personnels hors contrat

### Convention collective de l'enseignement privé hors contrat

Le travail de la commission paritaire a pour objet de remettre à jour la convention collective au regard des modifications apportées par la loi du 20 août 2008, le décret du 28 août et le code du travail

- L'article 3 .2.3 : diminue la période d'essai qui passe de 6 à 3 mois
- L'article 3.2.7 relatif à l'usage du préavis pendant la période d'essai prend en compte les articles L 1221-25 et L.1221-26 du code du travail . Elle augmente le délai de prévenance minimal de la part de l'employeur en cas de rupture de cette période ( de 24 h à 1 mois) et la porte à un maximum de 48h pour le salarié.Ce délai est déterminé en fonction de la durée de présence du salarié.
- L'article 7.3 exclu de l'extension a été abandonné au profit de l'augmentation générale des salaires

### Prévoyance obligatoire

#### Arrêté du 7 juillet 2008 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'enseignement privé hors contrat

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité,  
Arrête :

**Art. 1er.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 3 avril 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, la prévoyance collective, la formation professionnelle dans l'enseignement privé hors contrat, les dispositions de l'avenant no 13 du 31 janvier 2008 relatif à la prévoyance, à l'accord national professionnel susvisé.

**Art. 2.** – L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Art. 3.** – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

*Fait à Paris, le 7 juillet 2008.*

### Salaires

- **Les nouvelles grilles de salaire** sont applicables dès le 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour tous les salariés dont les salaires seraient inférieurs à ces grilles minimales.

**(cf grilles en annexe)**

**Rappelons qu'elles sont le fruit de la négociation dans laquelle FO a pesé pour faire valoir une augmentation de 5% du salaire des grilles initiales.**

**Nous avons obtenu 3% pour les administratifs et éducatifs ; pour les enseignants des niveaux 2 à 6 ; pour ceux du secondaire : 3,2% et pour ceux du primaire : 2,5%.**

**Mais en contrepartie l'article 7.3 qui liait les salaires aux effectifs par classe n'appliquait pas le principe « travail égal, salaire égal » a été exclu de l'extension . Les employeurs n'ont pu que s'incliner et accepter l'augmentation . FO a signé l'avenant quand bien même l'augmentation n'a pas été la même pour tous.**

**Personnels sous contrat**

## **Convention collective nationale des PSAEE**

### **Position de FO**

#### **1- Entretien annuel d'activité et de développement (EAAD)**

Des améliorations ont été apportées au tableau initial par l'action de la FNEC FP FO, il n'en demeure pas moins que certains critères subjectifs apparaissent encore et ne sont pas de nature à favoriser un entretien objectif.

- L'entretien d'évaluation est trop long et le nombre d'items dans la grille est trop nombreux et se recourent parfois.

- Certains ne relèvent pas de l'évaluation du travail défini dans le contrat,

- L'obligation de discrétion n'est pas pertinente pour les salariés hormis les représentants syndicaux, membres du CE et les experts qui éventuellement y interviennent : code du travail article L 2325-5.

**FO demande l'abandon de ces derniers pour que les critères de l'entretien soient les plus objectifs possible.**

En outre cet entretien place le salarié dans une situation de stress, liée au lien de subordination qu'il a avec l'évaluateur.

- devant l'employeur ou un supérieur hiérarchique, il n'y a pas égalité mais lien de subordination, le salarié se sent juger davantage sur sa personne que sur son travail, d'autant plus si les items sont subjectifs. Certains maîtrisent mal l'écriture et la lecture et quand bien même, se feraient-ils aider pour remplir le questionnaire, il est difficile de prendre des notes lors de l'entretien, d'écouter l'interlocuteur pour répondre dans de bonnes conditions

- les divergences de vue, de caractère de conception de l'autorité, les animosités ou au contraire les amitiés risquent de prendre le pas sur une évaluation sereine et objective.

**✓ C'est pourquoi FO demande que le salarié puisse, à sa demande, se faire accompagner lors de l'entretien soit par un élu du personnel ou un délégué syndical.**

**✓ En outre, FO s'interroge sur un recours possible du salarié en cas de litige sur son évaluation. Rien n'est prévu à cet effet. Nous demandons que ce recours s'inscrive dans la convention collective et que la commission paritaire puisse être saisie.**

#### **2- Négociation nouvelles classifications de la convention collective**

##### **Propositions FO**

La reprise de la lecture du document du cabinet Orizon de fin décembre nous montre que la multiplicité des grands groupes de fonctions et leur découpage en un nombre de fonctions variable loin de favoriser la clarté crée la confusion.

En effet, les contours succincts de la fonction ne sont pas toujours clairs et précis voire se recourent avec une autre fonction. Des fonctions sont artificiellement créées parce que confondues avec des tâches et/ou des niveaux de responsabilité.

La cohérence de l'ensemble nous apparaîtrait plus pertinente en distinguant les fonctions par métier comme il l'avait été dit l'an dernier.

Aussi FO propose de retenir les pôles suivants dans lesquels les fonctions seront encore à affiner et les strates à préciser : les fonctions d'enseignement, de vie scolaire ; les fonctions de service, de comptabilité.

La prise en considération de ce nouveau plan suppose que l'on rediseigne les fonctions dans les strates, à ce stade il nous paraît important de les définir précisément en prenant en compte les critères suivants

- les catégories professionnelles
- diplômes, titres, qualifications.

Nous pouvons aussi nous interroger sur la place qui sera accordée à la formation ? Permettra-t-elle d'accéder à une strate ou à un niveau supérieur ?

Enfin, les psychologues **ayant leur propre convention**, rien ne justifie le fait de vouloir les intégrer à

la convention AES bien qu'ils accompagnent les élèves et en particulier ceux qui sont en difficulté.  
**Aussi FO s'oppose fermement à l'intégration des psychologues dans cette classification.**

**Fo a eu gain de cause en proposant en revanche l'intégration dans Id'une fonction d'auxiliaire de vie scolaire spécialisé pour la prise en charge des élèves handicapés.**  
**FO se prononce contre le fait d'intégrer la pastorale dans la convention. En effet, le forfait d'externat qui sert à la rémunération des personnels n'a pas à prendre en compte une fonction qui ne relève que du caractère propre de l'établissement.**  
**En conclusion l'ensemble des classifications est à revoir pour les clarifier et les identifier en prenant en compte les titres, diplômes des personnels.**

## Tout salarié de droit privé

### REFORME DU TEMPS DE TRAVAIL

**La loi n° 2008-789 du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps travail, a modifié le régime des heures supplémentaires .**

**Bien que le principe de la durée légale de travail soit toujours de 35 heures, des accords d'entreprise peuvent être négociés remettant en question la hiérarchie des normes puisque l'accord de branche ne prévaut plus sur celui de l'entreprise qui détermine le régime des heures supplémentaires.**

#### Régime des heures supplémentaires

Cependant les accords de branche et d'entreprise conclus avant la loi du 20 août 2008 restent applicables, ce qui est le cas des accords d'entreprise conclus dans les établissements avant l'entrée en vigueur de la loi.

#### Fixation d'un contingent annuel d'heures supplémentaires

La loi prévoit la possibilité de fixer un contingent annuel d'heures supplémentaires par accord d'entreprise ou de branche (article L 3121-11 du Code du travail).

A défaut d'accord collectif, le contingent est fixé par décret, et les modalités ainsi que les conditions de son utilisation et son éventuel dépassement sont soumis à consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel au moins une fois par an.

#### Plus d'information ni d'autorisation de l'inspecteur du travail.

#### Utilisation des heures effectuées dans le cadre du contingent :

**La loi a supprimé l'obligation préalable d'information de l'inspecteur du travail.**

L'employeur peut donc recourir librement à ces heures dès lors qu'il remplit son obligation d'information du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

#### Utilisation des heures effectuées au-delà du contingent :

Là aussi, la loi a supprimé l'autorisation préalable

de l'inspecteur du travail. Ces heures doivent dorénavant être déterminées par accord d'entreprise, à défaut par accord de branche prévoyant **le remplacement des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent.**

A défaut d'accord, une décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (au moins une fois par an) est possible.

**NB :** *l'ancien dispositif des heures choisies a été supprimé par la loi. Ce dispositif permettait au salarié qui le souhaitait d'accomplir des heures choisies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise (en accord avec son employeur).*

#### Repos compensateur

La loi a supprimé les précédentes dispositions concernant le repos compensateur légal.

Le repos compensateur est désormais **obligatoire uniquement au-delà du contingent.**

Il doit être cependant fixé par accord d'entreprise ou de branche qui en détermine les conditions et caractéristiques. A défaut, celles-ci sont fixées par décret.

La contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire au-delà du contingent a été fixée à :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés

De façon facultative, il est néanmoins possible, par accord d'entreprise ou de branche, de fixer un repos compensateur dans le cadre du contingent.

#### Conventions de forfait annuel

**La conclusion de conventions en heures ou en jours sur l'année peut se faire sur la base d'un accord d'entreprise.** Il est également possible de conclure un accord de branche, celui-ci ne nécessite en revanche plus l'extension du ministère comme c'était le cas avant la loi.

L'accord doit déterminer :

- les catégories de salariés concernés,
- la durée annuelle du travail à partir de laquelle

le forfait est établi,

- les caractéristiques principales de ces conventions.

La convention de forfait doit obligatoirement être écrite et requérir l'accord du salarié.

La rémunération doit être au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'établissement pour le nombre d'heures correspondant au forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L 3121-22 du Code du travail.

## **Convention de forfait annuel en heures**

Seuls les cadres, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif, ou les salariés disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure ce type de convention.

## **Convention de forfait annuel en jours**

L'application de l'article 2.7 de l'accord du 15 juin 1999, exclu de l'extension à l'époque, est-elle aujourd'hui possible ?

**NON** car l'exclusion en 1999 de cet article sous l'empire de l'ancienne loi l'a rendu définitivement inapplicable. Il est donc nécessaire de conclure un accord d'entreprise.

**Attention** : Les accords conclus antérieurement (cf article L 3121-40 et L 3121-51 du Code du travail) restent en vigueur.

## **Qui peut conclure une telle convention ?**

Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif, les salariés disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités leur étant confiées ainsi que les salariés dont la durée du travail ne peut être prédéterminée.

Le nombre de jours annuels fixés par l'accord est de 218 jours maximum (cf article L 3121-39 du Code du travail).

Le nombre de jours pouvant être rachetés (cf possibilité pour le salarié de renoncer à des jours de repos contre majoration de salaire) peut aller jusqu'à 235 jours par an. L'accord de l'employeur est cependant nécessaire et un écrit obligatoire (avenant à la convention de forfait).

Ces jours sont alors majorés au minimum de 10 %.

**Attention**, le nombre de jours travaillés ne pourra pas dépasser le nombre maximal de jours travaillés fixé dans l'accord de branche ou d'entreprise

– sauf dans le cas ci-dessous.

Un accord peut en effet prévoir un nombre maximal de jours travaillés supérieur à 235 jours. Dans ce cas, le nombre de jours travaillés doit être compatible avec les règles de congés payés, de repos quotidien et hebdomadaire et les jours fériés applicables dans l'établissement.

Ceci pourrait permettre d'atteindre un plafond annuel maximum de 282 jours travaillés.

Un entretien annuel obligatoire doit avoir lieu. Celui-ci doit porter sur la charge et l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la rémunération du salarié.

L'employeur doit obligatoirement consulter annuellement le comité d'entreprise. L'objet de cette consultation doit porter sur le recours à ces conventions et la charge de travail des salariés concernés.

Il est à noter que le salarié peut saisir le juge judiciaire en cas de rémunération sans rapport avec les sujétions imposées afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi (cf article L 3121-47 du Code du travail)

## **Convention de forfait hebdomadaire ou mensuel**

Le principe avait été admis par la jurisprudence, la loi l'a désormais codifié à l'article L. 3121-38 du Code du travail.

Cette convention ne requiert pas d'accord d'entreprise ou de branche. Elle peut être proposée aux cadres comme aux non cadres. Une clause écrite est toutefois obligatoire et le volume d'heures supplémentaires compris dans le forfait doit être obligatoirement indiqué.

## **Aménagement du temps de travail**

La loi a créé un cadre unique d'aménagement du temps de travail. Elle a ainsi supprimé les dispositifs suivants :

- travail par cycle
- réduction du temps de travail sur 4 semaines ou l'année
- modulation du temps de travail
- temps partiel modulé

Cependant, les accords de branche et d'entreprise conclus avant la loi du 20 août 2008 restent en vigueur et demeurent applicables.

**Notre accord de branche du 15 juin 1999 continue donc de s'appliquer dans toutes ses dispositions.**

## Nouvelles règles en matière de retraite

**La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008) a modifié les règles applicables en matière de mise à la retraite par l'employeur. Le décret n° 2008-1515 du 30 décembre 2008 en a précisé les modalités d'application.**

**Les modifications portent essentiellement sur la procédure de mise à la retraite qui doit revêtir un formalisme particulier entre 65 et 70 ans ainsi que sur les modalités déclaratives de la mise à la retraite d'office.**

### Rappel : distinction entre départ volontaire et mise à la retraite

Le départ en retraite correspond à la situation du salarié quittant volontairement l'établissement pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

**Selon la loi, à partir de 60 ans, un salarié est en droit de faire liquider sa retraite, soit à taux plein s'il remplit les durées d'assurance requises, soit, à défaut, à taux réduit, la décote s'appliquant selon le nombre de trimestres manquants.**

La mise à la retraite correspond quant à elle à la **rupture**, à l'initiative de l'employeur, **du contrat de travail du salarié qui a atteint 65 ans** (sauf dispositions conventionnelles plus favorables, ce qui n'est pas le cas dans l'Enseignement catholique).

Le fait qu'un salarié atteigne l'âge de mise à la retraite ne provoque pas en soi et automatiquement la rupture du contrat de travail. **Il revient donc à l'employeur de prendre l'initiative de cette rupture.**

### Age minimal de mise à la retraite

Depuis la loi du 21 août 2003, un employeur ne pouvait prendre l'initiative de mettre un salarié à la retraite avant l'âge de 65 ans (sauf cas particuliers de préretraite antérieurs à la loi de 2003), faute de quoi la rupture pouvait être requalifiée par les tribunaux en licenciement.

La loi de financement de la Sécurité sociale n'a pas changé cet **âge minimal**, il **reste donc fixé à 65 ans**. Elle a, en revanche, instauré une **procédure particulière** applicable aux mises à la retraite intervenant **entre 65 et 70 ans**.

### Nouvelle procédure de mise à la retraite

Jusqu'à présent, le Code du travail n'exigeait pas de procédure préalable de mise à la retraite, si ce n'était celle éventuellement prévue par les conventions collectives. Il n'y avait donc pas de "procédure formelle" de mise à la retraite avec notification par lettre recommandée.

Il était, néanmoins, fortement conseillé de notifier toute mise à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception.

**La loi de financement de la Sécurité sociale a instauré une procédure officielle** en modifiant

l'article L 1237-5 du Code du travail.

Dorénavant, **l'employeur devra :**

- **interroger le salarié par écrit 3 mois avant ses 65 ans** afin de s'assurer de sa volonté de prendre sa retraite,
- laisser au salarié un **délai de réflexion d'un mois** afin qu'il puisse donner sa réponse (**attention l'absence de réponse du salarié dans le délai imparti permettra à l'OGEC de procéder à sa mise à la retraite d'office**).

En cas de réponse négative du salarié, cette procédure pourra être renouvelée tous les ans jusqu'aux 70 ans du salarié, date à laquelle la mise à la retraite d'office pourra être faite par l'OGEC.

La mise à la retraite d'office, sans respect préalable de cette procédure, peut donc intervenir à compter des 70 ans du salarié, ce qui ne veut pas dire que l'activité professionnelle de ce dernier ne peut pas se poursuivre au-delà en cas d'accord des parties. En effet, la loi ne pose pas de limite de cessation absolue de l'activité professionnelle, il est en théorie possible de travailler au-delà de 70 ans.

En pratique, le salarié qui souhaite poursuivre son activité professionnelle jusqu'à 70 ans pourra manifester sa volonté de rester en poste chaque année (en supposant qu'une demande écrite lui soit faite chaque année) en opposant un refus à chacune de ces demandes qui pourront lui être faites à compter des 3 mois précédant ses 65 ans. L'OGEC ne pourra donc pas effectuer de mise à la retraite si :

- le salarié refuse celle-ci avant 70 ans,
- la procédure n'a pas été respectée par l'employeur.

**NB :** la loi précise en effet que la même procédure est applicable les 4 années suivant la première demande, elle ne dit pas, en revanche, à quel moment elle devra intervenir. Néanmoins, nous supposons que cela pourra se faire à la date anniversaire de la première demande effectuée par l'OGEC.

**L'intention volontaire spontanée du salarié de prendre sa retraite après 65 ans** est le seul cas pour lequel l'OGEC est dispensé de suivre la procédure, indépendamment de la mise à la retraite d'office. **Dans ce cas, il est tout de même recommandé de demander au salarié, s'il ne l'a pas fait, d'effectuer sa demande par écrit, un courrier de prise d'acte de la demande par l'établissement** est là aussi largement conseillé. Nous n'avons, à ce jour, pas d'indication sur l'application d'un éventuel préavis aux salariés désireux de partir volontairement à la retraite entre 65 et 70 ans (en dehors de la procédure ici exposée).

### Mesures transitoires pour 2009

La loi prévoit que la mise à la retraite d'office, c'est-à-dire celle ne pouvant intervenir qu'à comp-

ter de 70 ans, ne peut prendre effet en 2009 que si elle a été notifiée avant le 1er janvier 2009 ou si le salarié interrogé dans le courant de l'année par l'OGEC, dans le respect de la procédure, ne manifeste pas son intention de prendre sa retraite à l'issue du délai de réflexion d'un mois.

## **Nouvelle procédure de "déclaration de départ de salariés"**

Ces dispositions, également issues de la loi de financement de la Sécurité sociale, ont été reprises à l'article L 1221-18 du Code du travail.

Tout employeur est tenu d'adresser à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales dont il relève, **au plus tard le 31 janvier de chaque année** :

- le nombre de salariés mis à la retraite d'office

à l'initiative de l'employeur,

- le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus licenciés,

- le nombre de salariés ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle âgés de 55 ans et plus licenciés.

Les salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée d'activité sont également concernés par cette déclaration, néanmoins, l'Enseignement catholique ne semble pas être concerné par ces dispositifs.

Cette obligation de déclaration ne concerne que les employeurs ayant au moins un salarié dans l'une des situations ci-dessus énumérées au cours de l'année civile précédente.

## **AGIRC ARRCO : reconduction de l'AGFF**

**Le lundi 23 mars 2009, les interlocuteurs sociaux se sont réunis pour la dernière séance de négociation sur les régimes de retraites complémentaires AGIRC ARRCO.**

**Un texte final a été arrêté sur lequel la confédération prendra prochainement position. En voici les dispositions essentielles :**

Cet accord a minima serait conclu pour la période du 2 avril 2009 au 31 décembre 2010 inclus soit 21 mois qui prévoit la reconduction en l'état des dispositifs actuellement en place dans les deux régimes.

**Les salariés du secteur privé pourront donc continuer à percevoir leur retraite complémentaire sans abattement dès 60 ans. Le droit à une retraite à taux plein à 60 ans est sauvegardé**

**L'accord prévoit également la prorogation des dispositions relatives aux carrières longues jusqu'au 31 décembre 2010.**

**A noter également que l'accord ne reprend pas les positions de MEDEF :**

**-d'aligner vers le bas les taux de majoration pour 3 enfants des deux régimes**

**-d'aligner l'âge de la réversion dans les deux régimes. La réversion n'aurait été possible qu'à 60 ans en ARRCO et non plus à 55 ans dès le 1<sup>er</sup> avril 2009.**

**« L'incertitude qui pèse aujourd'hui sur notre économie a influé sur les débats. Ce contexte justifie en partie la courte durée de l'accord et le fait qu'il sera primordial d'engager au cours de l'année 2009 de nouvelles discussions pour anticiper l'échéance du 31 décembre 2010.**

**Enfin, nous devons demeurer extrêmement vigilant à l'approche du « rendez-vous 2010 » annoncé, mais non confirmé par le gouvernement. Si tel était le cas, nous continuerions dans ce cadre à défendre les intérêts des salariés et des retraités en revendiquant le maintien du droit à la retraite à 60 ans, en nous opposant à tout nouvel allongement de**

**la durée de cotisation et en préservant nos régimes par répartition. » Circulaire confédérale (n°55/2009) J.C MAILLY ; B.DEVY**

## **NOUVELLES REGLES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-TRAVAIL**

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 a instauré de nouvelles règles en matière de prise en charge des frais de transport domicile-travail (articles L 3261-2 à L 3261-5 du code du travail et article L 131-4-1 du code de la sécurité sociale).

Ces nouvelles règles sont applicables depuis le 1er janvier 2009, elles créent une aide à la prise en charge des frais de transport domicile-travail des personnels salariés de droit privé (se substitue aux chèques transport créés en 2006). Le montant de la prise en charge doit figurer sur les bulletins de salaire.

### **Participation obligatoire aux frais de transports collectifs**

Les abonnements souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail sont désormais, à l'instar du dispositif existant pour la région parisienne, pris en charge par l'établissement à hauteur de 50 % du coût des titres d'abonnement. Cette prise en charge s'effectue sur la base des billets de deuxième classe des transports en commun.

Le salarié doit fournir un justificatif et l'établissement doit procéder au remboursement à la fin du mois (en général au moment du versement des paies).

### **Participation facultative aux frais de transports personnels**

Il s'agit de la prise en charge des frais de carburant (ou alimentation électrique) pour les salariés utilisant leur véhicule personnel entre leur domicile et leur lieu de travail. Cette prise en charge s'effectue sur la base de justificatifs fournis par le salarié. Ce remboursement, qui peut être partiel ou

total, est soumis à plusieurs conditions :

- le domicile ou le lieu de travail doit se situer en dehors de la région Ile-de-France et d'un périmètre urbain,

- l'utilisation du véhicule personnel doit être rendue indispensable au regard d'horaires de travail ne permettant pas l'utilisation de transports collectifs.

**Cette prise en charge facultative doit être mise en oeuvre soit par accord d'entreprise pour les établissements soumis à l'obligation de la négociation annuelle sur les salaires,**

soit par décision unilatérale de l'employeur pour les autres établissements après avoir consulté les représentants du personnel.

**BAREME KILOMETRIQUE APPLICABLE AUX VEHICULES EN 2009 ( voir le site FNOGEC)**

**A qui s'applique cette mesure ?**

Nous vous précisons que ces règles de prise en charge des frais de transport domicile-travail **ne s'appliquent pas aux enseignants**, agents de droit public, payés par l'Etat.

En revanche, elles s'appliquent à tous les salariés de droit privés dont les enseignants hors contrat, payés par l'OGEC.

**Seuls sont donc concernés les personnels salariés de l'établissement.** Cela n'exclut pas les enseignants en situation de double emploi ayant un contrat de travail avec l'OGEC au titre d'activités de droit privé dans l'établissement.

Dans ce cas, les règles de prise en charge des frais de transport doivent être considérées strictement au regard de l'activité de droit privé (*cf temps de travail déterminant le taux de remboursement*).

**Que se passe-t-il lorsqu'un salarié est en arrêt maladie ?**

Étant donné le caractère imprévisible de la maladie, la prise en charge doit être effectuée nor-

malement pour les titres d'abonnement qui ont été utilisés au moins une fois pour un trajet domicile-travail, sans abattement pour les jours non travaillés.

Dans le cas des titres hebdomadaires et mensuels, lorsque l'arrêt maladie intervient durant la période de validité, ils bénéficient de la prise en charge. En revanche, en cas de maladie prolongée, aucun titre n'est pris en charge dès lors que le salarié n'a pas effectué au moins un trajet domicile-travail.

Dans le cas des titres de transport pluri mensuels ou annuels, l'OGEC est tenu d'effectuer le versement correspondant au mois au cours duquel l'arrêt maladie intervient. Pour les mois suivants, lorsque l'arrêt maladie se prolonge, l'OGEC n'a pas à effectuer de prise en charge, le salarié a en revanche la possibilité de se faire rembourser par l'entreprise de transport une partie du prix du titre correspondant à la période de validité restant à venir.

**Que se passe-t-il lorsqu'un salarié prend des congés payés ?**

Dès lors que le titre souscrit couvre au moins un trajet domicile-travail, il pourra bénéficier de la prise en charge, sans abattement pour les jours non travaillés. En revanche, aucun titre d'abonnement dont la période de validité ne couvrirait que des jours de congés annuels ne sera pris en charge par l'OGEC.

Ce barème permet de déduire les indemnités kilométriques des revenus de l'année 2008 (*Instruction fiscale 5F-6-09 du 12 février 2009*). Il s'agit de valeurs indicatives. Avec des justificatifs, il est toujours possible de faire valoir auprès de l'administration fiscale des frais plus élevés.

## Vie des syndicats

**« Syndiqués et fiers de l'être » ce n'est pas seulement un slogan que les adhérents de FORCE OUVRIERE voient sur les affiches.**

**Parce que libres, indépendants et déterminés nous avons choisi de nous organiser en construisant nos sections et nos syndicats afin de répondre aux besoins vitaux de défendre nos revendications, à tous les niveaux.**

**Dans une période difficile au plan économique et social, la résistance est de mise dans la solidarité des salariés entre eux et dans leur organisation d'autant que les nouvelles règles sur la représentativité tentent de balayer les organisations dont FO qui n'ont pas le doigt sur la couture !**

**Alors, saluons les nouveaux camarades qui se sont engagés et continuent de s'engager.**

1- Nouveau syndicat dans la Manche :

**Sylvie VASSELIN**, secrétaire départementale

2- Sections syndicales et REPRESENTANTS FO

Deux nouvelles sections et deux nouveaux délégués syndicaux en Meurthe et Moselle

- au lycée Notre Dame Saint Sigisbert à Nancy  
- au Lycée Claude Daunot à Nancy

### Elections

**1-Prud'hommes :** Jean COCTEAU, élu au conseil de prud'hommes de Paris a été nommé Président de la 2<sup>e</sup> chambre sociale section « activités diverses »

**2-OAA :**

6 camarades ont été mandatés pour négocier les protocoles préélectoraux dans les comités d'entreprise régionaux et pour les élections des délégués du personnel dans les établissements.

CER Ouest (territoires Pays de Loire, Bretagne) : M. Wilfrid DURAND ; CER Sud Ouest (territoires Midi-Pyrénées Languedoc Roussillon, Aquitaine) : M. Christophe PLANTÉ ; CER Nord (territoires Picardie, Nord, Normandie) : M. Altmane TORCHE ; CER Centre (territoire Centre) : M. Dominique CALMELS ; CER Ile de France Ouest (St Maximilien Kolbe Annonciation, territoires VESP, Yvelines, Essonne, Val d'Oise) : M. Stéphane de SAINT-AIMÉ ; CER Paris - Ile de France Est (territoires Paris, Val de Marne, Ile de France est) : M. Désiré IYASSAMY