

Édito



Chef d'établissement et adhérent au SPELC

La représentativité ne se décrète pas, elle se gagne. Le SPELC offre un espace de liberté et d'échange où chacun trouve sa place, dans le respect des diversités. Cette pluralité fait que les intérêts contradictoires des uns ne s'exercent pas au détriment des autres.

Un chef d'établissement ne peut en aucun cas se voir imposer l'appartenance à tel ou tel syndicat pour exercer sa fonction. Même si des pressions « amicales » sont exercées au niveau de l'Institution, adhérer ou non à un syndicat est une liberté personnelle!

Au SPELC, le chef d'établissement du 1^{er} degré trouve un syndicat autonome, indépendant, reconnu, attaché à la liberté d'enseignement, un syndicat qui dynamise la réflexion et suscite la recherche de solutions, au service de toutes les catégories de personnels (PSAEE, surveillants, psychologues, professeurs, chefs d'établissement...). Loin d'être un obstacle, cette pluralité est source



© DR



© DR

d'enrichissement, de respect mutuel et de progrès.

La fonction du chef d'établissement le met en situation d'autorité, **mais elle ne lui donne pas la qualité d'employeur**. Pour le SPELC, il est un cadre en responsabilité attentif à tous les salariés de son école.

La réalité du quotidien prouve surtout qu'il sera à la fois *factotum*, animateur, homme ou femme de ménage, gendarme, concierge, chef de travaux, infirmier, standardiste, secrétaire, comptable, cuisinier, psychologue... Une mission difficile, car la plupart des chefs d'établissement continuent à enseigner en bénéficiant de peu d'heures de décharge... quand elles existent!

Le SPELC est présent à tous les niveaux de décisions, locaux ou nationaux. Il échange de façon régulière avec le ministère et l'Enseignement catholique.

C'est sans état d'âme que l'on peut être à la fois chef d'établissement et militant syndiqué au SPELC.

Bruno Grillet

Pratique

Les demandes du SPELC

Les organisations syndicales de salariés interpellent l'État pour qu'il reconnaisse vraiment la fonction de chef d'établissement de l'enseignement privé sous contrat. Le SPELC se bat sans relâche pour obtenir le versement des bonifications indiciaires et autres indemnités de sujétion spéciale identiques à celles des directeurs de l'enseignement public.

Ce n'est que justice par rapport au travail demandé. Les décharges d'enseignement ne sont qu'une partie de cette reconnaissance.



© ForLUA

J'adhère au SPELC

Je déduis 66 % de la cotisation syndicale de mon impôt sur le revenu. Ainsi, une cotisation de 100 € me revient, après réduction d'impôt, à 34 €, soit moins de 3 € par mois!



sommaire

- > Plus de cent ans au service des chefs d'établissement p. 2
- > Les limites du statut du chef d'établissement p. 3
- > Discrimination syndicale p. 3
- > Une vision réaliste p. 4

Fédération nationale
192 bis, rue de Vaugirard
75015 Paris
Tél. 01 58 10 13 13
Fax : 08 11 38 69 70
federation@spclc-fed.fr
www.spclc-fed.fr



Zoom

TESTEZ VOS CONNAISSANCES !

(une seule réponse correcte)

1. Un salarié rémunéré 10 € de l'heure a cumulé 63 heures de DIF (droit individuel à la formation). S'il démissionne, est licencié, ou part en retraite, son solde de tout compte sera crédité d'une somme de 630 €. **A) Vrai. B) Faux.**
2. Un salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation s'il a une ancienneté de : **A) 3 mois. B) 6 mois. C) 18 mois. D) 24 mois.**
3. La rupture conventionnelle est : **A) un synonyme de transaction. B) un licenciement à l'amiable. C) un mode de rupture du contrat de travail. D) une rupture qui résulte de la convention collective.**
4. Le Code du travail prévoit qu'une salariée enceinte peut bénéficier d'autorisations d'absence pour passer ses examens médicaux : **A) Vrai. B) Faux. C) Vrai, à partir du deuxième enfant. D) Vrai, à partir du quatrième mois de grossesse.**
5. Un salarié malade 4 jours durant ses congés payés : **A) doit reprendre le travail à la date prévue. B) ses congés seront prolongés de 4 jours. C) ces 4 jours seront récupérés dans l'année. D) l'employeur doit indemniser ces 4 jours.**

Les réponses, et surtout les commentaires, sont sur : www.spelc-fed.fr/
Directeurs 1^{er} Degré/Dossiers.

D'après un article de Chantal Scheibel (SPELC 33)



Plus de cent ans au service des chefs d'établissement du 1^{er} degré

Depuis la création du SPELC en 1905, les chefs d'établissement du 1^{er} degré y ont toujours trouvé leur place.

- Présent dans tous les combats (1971–Contrats, 1977–Avantages sociaux, 1980–Retraites, 1982/1984–Projet Savary, 1987–Maîtres directeurs), le SPELC agit pour obtenir de l'État les avantages octroyés aux directeurs du public : décharges, bonifications indicielles et indemnités de sujétion spéciale.
- En 1989, dans le cadre de la Coordination des directeurs d'écoles, le SPELC lance une grève administrative.
- L'avenant n° 2 de la convention collective est remis en chantier (notion de cadre, amélioration des grilles, décharges). Il est signé en mars 1992 par les syndicats représentatifs (SNEC-CFTC, FEP-CFDT, SPELC).
- Les accords Lang-Cloupet de juin 1992, signés entre autres par le SPELC, permettent à l'État d'accorder des décharges de service aux directrices et directeurs.
- Le SPELC participe activement à l'élaboration du référentiel de formation des chefs d'établissement, du protocole d'accord entre chefs d'établissement d'un ensemble scolaire, du statut du chef d'établissement du 1^{er} degré dans l'Enseignement catholique.
- Avec d'autres partenaires, le SPELC manifeste le 10 octobre 2001. L'octroi des décharges s'élargit comme dans le public.
- Il faudra dix ans d'efforts pour aboutir, le 21 mars 2002, à une convention collective signée par le SPELC, la CFDT et la CFTC.
- Dans les nouveaux accords sur l'emploi du 1^{er} degré, Le SPELC a tenu à ce que les directeurs aient un rôle plus important et soient représentés dans les commissions de l'emploi par les syndicats auxquels ils adhèrent. Ceci permet au SPELC de défendre à la fois les maîtres et les directeurs.
- En CPN, le SPELC et les autres syndicats de salariés obtiennent une amélioration très importante de la grille des indemnités et des avantages concernant l'ASH, les directeurs multi-établissements ou la formation validée. Ces points seront repris ensuite dans le statut, preuve de leur nécessité. Le SPELC reste déterminé à se battre pour le pluralisme et contre tout monopole.

Henri Goujon

Les limites du statut du chef d'établissement

Un statut octroyé par l'Enseignement catholique n'offre absolument pas les mêmes garanties qu'une convention collective négociée par les partenaires sociaux et ne porte pas sur les mêmes sujets. Depuis toujours, le SPELC considère que les chefs d'établissement sont aussi des salariés et, qu'à ce titre, ils ont droit à une convention collective.

Par son acharnement, le SPELC avait réussi à obtenir pour les chefs d'établissement du 1^{er} degré une convention collective spécifique pour ce qui relève du droit du travail et un statut pour ce qui relève de la mission. Cette situation était un excellent compromis. Pour d'obscures raisons, l'Enseignement catholique a tout fait pour dénoncer et supprimer la convention collective, en la « remplaçant » par un statut qui fait la part belle au droit canon.

À aucun moment, cette démarche brutale, soutenue par le SYNADEC et le SNCEEL, n'a été motivée, ni expliquée réellement aux intéressés. On y voit la volonté de mettre au pas les syndicats de salariés. Ceux-ci avaient pourtant démontré leur sens des responsabilités en menant, en commission paritaire nationale, les négociations ayant abouti à une nouvelle grille indiciaire, intégrée ensuite dans le statut. Le SPELC ne se satisfait pas de cette situation, même s'il est invité à

participer à la Commission du statut qui, pour lui, n'est pas un lieu de débat entre des partenaires sociaux. Cette situation montre aujourd'hui ses limites.

Lors de jugements aux prud'hommes, le droit canon ne pèse pas bien lourd face au droit du travail. De nombreux conflits sont à craindre. Les directeurs n'ont pas envie que leur situation se règle à Rome!

Bruno Grillet

↳ Discrimination syndicale

Le SPELC considère que la mise à l'écart de ses représentants aux CAAC et dans d'autres instances est une grave discrimination.

Lors des élections aux commissions consultatives mixtes départementales (CCMD) de janvier 2010, les syndicats de salariés ont obtenu plus de 43 % des suffrages exprimés dans le collège des chefs d'établissement du 1^{er} degré. Pourtant, l'Enseignement catholique persiste à ne pas accepter ces chefs d'établissement

dans les commissions d'accueil et d'accord collégial (CAAC).

Le passage suivant est extrait de l'encyclique *Laborens exercens* de Jean Paul II.

« La doctrine sociale catholique ne pense pas que les syndicats soient seulement le reflet d'une structure de classe de la société; elle ne pense pas qu'ils soient les porte-parole d'une lutte de classes qui gouvernerait inévitablement la vie sociale. Certes, ils sont les porte-parole de la lutte pour la justice sociale, pour les justes droits

des travailleurs selon leurs diverses professions. Cependant, cette "lutte" doit être comprise comme un engagement normal "en vue" du juste bien... mais elle n'est pas une "lutte contre" les autres. Si, dans les questions controversées, elle prend un caractère d'opposition aux autres, cela se produit parce qu'on recherche le bien qu'est la justice sociale, et non pas la "lutte" pour elle-même, ou l'élimination de l'adversaire... »

On peut légitimement se demander où l'Enseignement catholique puise son inspiration lorsqu'il répond à notre syndicat: « Il a paru en effet légitime au CNEC de confier la composition de ces CAAC aux seuls chefs d'établissement reconnus comme tels par l'Enseignement catholique. » Drôle de conception de la démocratie et du pluralisme syndical!

Les chefs d'établissement SPELC ne sont pas des directeurs au rabais à qui l'on confierait, quand même, des écoles, mais à qui l'on ne reconnaîtrait pas les mêmes qualités et responsabilités qu'à leurs collègues des syndicats « reconnus »!

B.G.



© DR



© DR

Une vision réaliste de la fonction et de la mission

Pour le SPELC, le chef d'établissement est :

- un cadre en responsabilité;
- un salarié de l'établissement indépendant du collège employeur;
- un responsable attentif à tous les personnels de son école.

Au SPELC, le chef d'établissement trouve :

- des représentants compétents et reconnus auprès de toutes les instances;
- des outils professionnels au service de sa fonction;
- un appui et un soutien pour sa situation professionnelle, matérielle et morale.

Avec le SPELC, le chef d'établissement défend :

- une pratique ouverte et respectueuse du dialogue social;
- une distinction entre sa mission pastorale et ses responsabilités professionnelles;
- l'existence d'une convention collective indépendante du statut.

Hier, le SPELC s'est battu avec détermination et a obtenu une nette revalorisation de la rémunération au sein de la CPN.

Aujourd'hui, il poursuit son action pour la mise en place rapide d'une réelle formation qualifiante.

Avec le SPELC, ne soyez plus spectateur de votre carrière mais acteur de votre parcours professionnel.

Le site Internet du SPELC vous conduit au cœur de l'information

Pour vous renseigner, découvrez :

- ✓ nos publications;
- ✓ notre base documentaire;
- ✓ toutes les grilles de salaire;
- ✓ des informations de votre région.

Pour entrer en contact, retrouvez :

- les coordonnées des responsables locaux et nationaux;
- un espace pour poser vos questions.



www.spelc-fed.fr



J'ADHÈRE AU SPELC!

NOM - Prénom :

Adresse personnelle :

Code postal : Ville :

Mél. Tél.

Je souhaite :

- adhérer au SPELC
- recevoir des renseignements sur le SPELC
- recevoir une réponse à la question suivante :

Tampon du syndicat départemental (ou régional)

