

Les brèves du Sundep Paris

février 2008



18 février 2008 : dernier délai CPA – TPA – Cessation d'activités

Les demandes de cessation progressive d'activité (CPA), de temps partiel autorisé (TPA) et cessation d'activités sont à retourner au Rectorat **pour le 18 février 2008 au plus tard.**

L'emploi du temps à la rentrée scolaire doit être conforme à l'horaire exprimé sur la demande de temps partiel ou de CPA.

La quotité de temps partiel ou de CPA doit intégrer les heures statutaires : majorations, minorations et bonifications diverses (heure de première chaire, effectif fort ou faible, emploi du temps sur 3 établissements...)

Rappel Journée pédagogique

Il n'existe aucun texte ministériel qui fasse obligation à un maître de participer à une journée pédagogique qui se tient un jour où il n'est pas de service dans l'établissement.

Évidemment l'inverse est vrai : quand le maître est dispensé de faire classe parce qu'une journée pédagogique a été organisée, il doit y être présent... sous réserve que le thème abordé soit effectivement pédagogique.

Pensez à renouveler votre adhésion

Bulletin sur :

<http://sundep.idf.free.fr/spip.php?article41>

Reclassement des MA3 – MA4

A partir du 1^{er} septembre 2008, tous les MA3-MA4 ayant 5 ans de service seront reclassés dans la catégorie des MA2.

Cette mesure n'est valable que pour la rentrée 2008.

Travail égal, salaire égal

- Le principe « à travail égal, salaire égal » impose à l'employeur de verser le même salaire aux salariés se trouvant dans une situation identique.
Par situation identique, il convient d'entendre des salariés exerçant les mêmes fonctions, ayant la même formation, la même qualification et la même ancienneté.
- Dès lors qu'il respecte ces conditions, l'employeur peut octroyer aux salariés des rémunérations différentes en tenant compte de leurs compétences et de leurs capacités.
- Par conséquent, l'ancienneté et l'expérience acquises sont des critères qui permettent de justifier une différence de rémunération entre des salariés occupant le même emploi.

Vie privée – Vie professionnelle

- Tout salarié a droit au respect de sa vie privée. Ainsi, un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut être une cause de licenciement et ne peut constituer une faute... en principe.
- De plus, si les faits reprochés au salarié ne sont pas intervenus sur le lieu de travail et durant le temps de travail (ou à défaut de preuve du contraire), ceux-ci sont considérés comme relevant de la vie privée du salarié et non de sa vie professionnelle.
- Néanmoins, par exception au principe précité, le droit du travail admet qu'un fait issu de la vie personnelle du salarié puisse fonder un licenciement pour faute grave dès lors qu'il cause un trouble caractérisé au sein de l'entreprise (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 2004 –N° de pourvoi 01-45.062. Cette affaire concernait un cuisinier d'un hôtel ayant organisé la réception de son mariage dans celui-ci. Durant la soirée, le salarié s'était comporté violemment envers son directeur pour lui réclamer des prestations supérieures à celles convenues).