

L'arc boutant

Une publication de la Fnogec
au service des responsables des établissements catholiques d'enseignement

Décembre 2012

n° 527

■ Actualités Fnogec

Convention collective
des établissements
d'enseignement privés. **p.2**

AG FNOGEC

1^{er} décembre 2012....**p.3**

Arrêt Cour administrative
d'appel de Marseille....**p.4**

■ Législation sociale

Contrat unique d'insertion
- Contrat d'accompagne-
ment dans l'emploi**p.5**

Aménagement du temps
de travail**p.6**

Consommation d'alcool
dans l'entreprise.....**p.9**

■ Gestion/comptabilité

Un rappel des clés
de lecture du compte de
fonctionnement et du bilan
d'un OGEC**p.10**

■ Pastorale**p.12**



F. Cappelletti



Éditorial

Par Michel Quesnot,
président de la FNOGEC

Une nouvelle convention collective pour les personnels de droit privé des établissements catholiques

En 2007, lorsque les partenaires sociaux ont décidé de travailler sur une autre approche des ressources humaines pour les 60 000 personnes couverts par la convention collective dite des PSAEE de 2004, nous pouvons penser aujourd'hui que nous ne mesurions pas l'ampleur du chantier et la réforme importante qui allait être conduite.

En 2010, une première étape importante a été mise en œuvre avec l'accord sur les classifications et rémunérations qui s'est traduit par un travail important dans les établissements et pour les partenaires sociaux, d'explication et de mise en œuvre du nouveau dispositif.

Même si nous reconnaissons que des difficultés ont existé, il est évident que le « chantier » a été conduit dans des conditions relativement correctes. L'outil de mise en œuvre des classifications a sans aucun doute permis une mise en place pour les 60 000 salariés concernés avec un faible recours à la commission paritaire de suivi de l'accord. Pour finir le chantier, il convenait, comme convenu avec les partenaires sociaux, dans les deux accords de méthode signés, l'un en mai 2010, l'autre en janvier 2012, de procéder à un toilettage des textes conventionnels de 2004 qui n'étaient pas adaptés et négocier sur le temps de travail et les avantages catégoriels.

Après plus de vingt séances de négociation, et dans un contexte parfois difficile semé de nombreuses embûches, nous avons pu trouver un accord sur un dispositif global comprenant : un texte de nouvelle convention collective pour les personnels des établissements de l'enseignement privé, un accord salarial hors NAO, un accord pour les salariés embauchés depuis novembre 2010 et un engagement des employeurs à travailler sur la formation professionnelle et certains aspects des classifications.

Cet accord signé par la CFTC et le SPELCC est, pour certaines dispositions, d'application immédiate et pour d'autres, à la rentrée de septembre 2013.

L'absence de signature aurait signifié pour les salariés un véritable recul social avec la stricte application du Code du travail pour tous les nouveaux embauchés et pour certains aspects de la situation des personnels en poste et en particulier celui du temps de travail. Nous souhaitons sincèrement que d'autres organisations de salariés, qui ont activement participé aux travaux de négociations, puissent contribuer à sa mise en œuvre et donc rejoindre les signataires.

Au-delà, à vous tous, qui allez être en charge de la mise en œuvre de ce nouveau texte dans le réseau des UDOGEC et UROGEC et dans les établissements, je vous souhaite de bonnes fêtes de Noël et une année 2013 riche de sérénité. □

UNE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE DEPUIS LE 13 DÉCEMBRE 2012

La convention collective des établissements d'enseignement privé (CCEEP) a été signée par deux organisations syndicales. Elle est applicable depuis le 13 décembre 2012. Elle se substitue à la CCPSAEE et à l'accord du 7 juillet 2010 sur les classifications et rémunérations afférentes.

Après la mise en place des classifications et des nouvelles modalités de calcul de la rémunération pour les personnels de droit privé des OGEC sur l'année 2010-2011, les partenaires sociaux avaient acté le principe en mai 2010 d'une négociation sur le temps de travail et les avantages conventionnels. Au terme d'une année et après plus de 20 séances de négociation, deux des syndicats de salariés ont signé la nouvelle convention collective de substitution à celle de 2004.

Avec les accords interbranches sur la formation professionnelle et la prévoyance, tous les salariés disposent aujourd'hui d'un dispositif complet équilibré et équitable assurant une protection globale largement supérieure au Code du travail.

■ Trois accords indissociables

La négociation a été conduite dans une perspective globale avec la signature de trois textes qui sont indissociables les uns des autres :

- La convention collective des établissements d'enseignement privé, d'application immédiate pour la grande majorité des dispositions.

Les dispositions relatives au temps de travail s'appliquent quant à elles à compter du 1^{er} septembre 2013 ;

- L'accord salarial applicable au 1^{er} septembre 2013 dont un des enjeux est une reconnaissance des fonctions supports ;

- L'accord transactionnel pour les personnels embauchés pendant la période transitoire entre le 10 novembre 2010 et le 1^{er} septembre 2013.

Cet accord est applicable à cette date mais les

régularisations qu'il entraîne pourront être étalées sur deux exercices.

En complément de ces trois accords, le collège employeur a pris l'engagement de poursuivre le travail de négociation sur la formation professionnelle et avec les signataires de la convention collective d'engager une négociation sur ce qui a été pointé comme étant des défauts dits « structurels » dans l'accord sur les classifications, aujourd'hui chapitre V de la convention collective.

■ Une mobilisation des réseaux

Plusieurs réunions ont été organisées avec les permanents d'UDOGEC et UROGEC en vue de l'application de ces nouvelles dispositions. La FNOGEC a participé à des assemblées générales UDOGEC/UROGEC pour présenter cette nouvelle convention collective qui se substitue totalement à la convention collective PSAEE qui n'a plus d'existence légale. Il est prévu au cours du premier semestre différentes réunions d'information en région organisées par la FNOGEC et ses partenaires du collège employeur.

■ Un guide pratique d'application

Le collège employeur a rédigé un guide pratique d'application des dispositions nouvelles.

Votre UDOGEC ou votre UROGEC vous le transférera rapidement.

Il est accompagné d'outils pratiques de calcul qui seront à terme intégrés dans un site collège employeur dédié. Ce site est en cours d'élaboration. Il devrait être mis en ligne courant janvier.

.....

LA SITUATION DE LA BRANCHE PAR RAPPORT AU SMIC

Au 1^{er} janvier 2013, le salaire minimum de branche sera supérieur de 2,7 % au SMIC.

Lors de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) 2012 pour les personnels de droit privé, le collège employeur a proposé aux partenaires sociaux la mise en place d'un salaire minimum de branche.

En l'absence d'un accord signé par les organisations syndicales, ce salaire minimum a été mis en place et appliqué à compter 1^{er} septembre 2012 dans le cadre d'une déclaration unilatérale des employeurs.

Dans une volonté d'améliorer la situation des plus bas salaires dans notre branche, le collège employeur a fixé son montant à 1 470 € pour un temps plein.

Avec la hausse décidée par le gouvernement au 1^{er} janvier 2013, le salaire minimum de branche va donc être supérieur de 2,7 % par rapport au SMIC.



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FNOGEC DU SAMEDI 1^{ER} DÉCEMBRE 2012

L'assemblée générale de la FNOGEC a eu lieu le samedi 1^{er} décembre 2012 à Paris.

La composition du conseil d'administration élu par l'assemblée générale est la suivante (en bleu les nouveaux élus).

Claude Andrighetto	Jean-Claude Le Meur*
Henri Boursier	Jean-Yves Mahéo
Paul Chagneau	Yvon Menguy
Bruno Cornu Thenard	Françoise de Montauzon
Jean Delpont	Marc Moreau
Gérard Duval*	Sylvie Picard*
Philippe Gandon	Marie Portelli
Jacques Giroux	Jean-Claude Provost
André Grillon	Jean-Louis Roumilhac
Alain Laflorentie	Michel Quesnot
Pierre Laget	Jean-Pierre Schneider
Laurent Laming	Martin Verdenal

* administrateurs réélus pour un mandat de trois ans lors de l'AG.

Ce conseil a également renouvelé la désignation de Robert Fonck comme expert qualifié.

Participent également au conseil d'administration de la FNOGEC comme administrateurs de droit : Éric de Labarre, secrétaire général de l'Enseignement catholique, Serge Martinez (mandaté par l'APEL Nationale), Michel Boissin (SYNADEC) et Daniel Henry (UNETP) mandatés par les associations de chefs d'établissement.

Le conseil d'administration qui s'est réuni à l'issue de l'assemblée générale a élu le bureau suivant :

Michel Quesnot, <i>président</i>	Bruno Cornu Thenard, <i>trésorier,</i>
Sylvie Picard, <i>vice-présidente</i>	Gérard Duval
Jean-Claude Le Meur, <i>vice-président</i>	Alain Laflorentie
Paul Chagneau, <i>secrétaire</i>	Pierre Laget
	Jean-Yves Mahéo
	Yvon Menguy
	Marc Moreau

Lors de la partie statutaire de l'assemblée générale, les participants ont approuvé à l'unanimité le rapport d'activité et le rapport financier (documents envoyés préalablement) et ont donné *quitus* aux administrateurs après la présentation par le commissaire aux comptes de son rapport.

Dans le respect de nos obligations, les comptes sont publiés sur le site du Journal officiel :

www.journal-officiel.gouv.fr

Le montant de la cotisation FNOGEC 2013/2014 est fixé à 0,59 € euros par élève pour le 1^{er} degré et à 1,08 € par élève pour le second degré.

Après cette partie statutaire, un second temps a été consacré à des échanges sur l'état d'avancement de la réforme du statut de l'Enseignement catholique, la révision des statuts de la FNOGEC.

Un point sur la révision des valeurs locatives cadastrales des locaux professionnels, qui interviendra de façon généralisée en 2013, a également été fait.

Éric de Labarre, Secrétaire général de l'Enseignement catholique, a assisté à l'assemblée générale de la FNOGEC et a pu dialoguer avec la salle sur ces différents sujets.

Concernant la réforme du statut de l'Enseignement catholique, Michel Quesnot a souligné les différentes contributions apportées par la FNOGEC qui a beaucoup travaillé en interne avec le réseau des UDOGEC/UROGEC sur ce sujet. Il s'est félicité auprès d'Éric de Labarre de la prise en compte à ce stade du processus d'une partie des remarques formulées.

Le chantier de réforme des statuts de la FNOGEC pour procéder à leur toilettage juridique mais aussi pour donner notamment à la fédération les outils de pilotage tels qu'une autorité de contrôle interne en cas de conflit sera poursuivi sous la responsabilité de Bruno Cornu Thenard, trésorier de la FNOGEC et en charge de la commission bénévolat/statuts.

Un focus a également été fait sur les Journées nationales 2013 qui, après l'avarie du Napoléon Bonaparte fin octobre, se dérouleront toujours dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur sur l'île des Embiez (Var) les 5, 6 et 7 avril 2013 sur le thème « Tout change... maîtrisons notre avenir ».

Un déjeuner a clôturé cette assemblée générale de façon conviviale.



ARRÊT DE LA COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE MARSEILLE

La cour administrative d'appel de Marseille vient de rendre un arrêt sur le contentieux opposant le conseil général de l'Hérault et les vingt OGEC de ce département gérant un collège (CAA Marseille – 23 novembre 2012 – département de l'Hérault – n° 08MA050196). Ce litige avait été introduit par les vingt OGEC collèges de l'Hérault en 2002, au terme de nombreuses tentatives de négociation avec les élus du conseil général sur le forfait de fonctionnement, négociations qui avaient toutes échouées.

■ Un arrêt limité au forfait de fonctionnement – part matérielle

Ce sont les forfaits de fonctionnement – part matérielle – des années de 1998 à 2002 (cinq années de prescription) dont les OGEC demandaient la réévaluation au regard de la loi. Rappelons que l'article L 442-5 du Code de l'éducation fixe le critère de parité de traitement ainsi: « *Les dépenses de fonctionnement des classes sous contrat d'association des établissements d'enseignement privés du second degré sont prises en charge sous la forme de contributions forfaitaires versées par élève et par an et calculées selon les mêmes critères que pour les classes correspondantes de l'enseignement public.* » La difficulté dans ce type de contentieux vient du fait que la loi donne des principes de raisonnement, mais pas la méthode pour les mettre en œuvre. Le juge a donc fait un travail de fourmi pour déterminer et calculer l'ensemble des dépenses de fonctionnement dédiées à l'externat du département pour ses collèges publics. À cet effet, il s'est appuyé sur les travaux d'expertise.

■ Deux expertises ont eu lieu successivement

Une première expertise a été diligentée entre février 2007 et mars 2008, une seconde a été diligentée entre septembre 2010 et juillet 2011. Elles ont abouti à un écart de près de 200 € sur le coût du collégien...

■ La complexité du sujet

Que trois experts, en matière comptable, (un sur la première, et deux sur la seconde) concluent à des coûts si différents interroge. Il est vrai que le conseil général durant la seconde expertise a réalisé un travail de titan pour apporter la preuve que de nombreuses dépenses devaient être écartées au motif qu'elles visaient des spécificités qui n'avaient pas leur équivalent dans les collèges privés, telles les dépenses des classes relais, des classes Segpa ou des collèges publics en zone d'éducation prioritaire – ZEP. Ou bien que ces dépenses visaient la restauration des élèves demi-pensionnaires.

■ La confirmation de l'éligibilité des dépenses reconnues comme telle par le tribunal administratif de Montpellier

La CAA de Marseille confirme l'éligibilité de la majorité des dépenses qui avaient été recon-

nues comme telle par le tribunal administratif de Montpellier du 25 septembre 2008 – jugement n° 0302252 – et qui correspondent globalement aux dépenses éligibles au forfait communal.

Le souci dans cet arrêt est que leur quantum est réduit au strict minimum.

■ Quel impact cet arrêt peut-il avoir sur les négociations en cours ou qui ont été conclues ces dernières années ?

On ne peut que regretter un tel résultat, toutefois, il convient de ne pas surestimer son impact sur les forfaits de fonctionnement qui ont été négociés dans les autres départements ces dernières années ou qui sont en cours de négociation. En effet, ces forfaits de fonctionnement ont été négociés conformément aux critères d'évaluation rappelés par la cour administrative d'appel de Marseille. C'est-à-dire en excluant les dépenses qui avaient trait à la restauration, et aux classes spécifiques des collèges publics et qui n'avaient leur équivalent dans l'Enseignement catholique. Bien souvent aucun coût de gestion de la collectivité n'a été pris en compte...

Cet arrêt concerne des forfaits de fonctionnement qui remontent à 14 ans... Les départements n'ont pas réduit leurs dépenses en faveur des collèges publics depuis 10 ans...

Si un enseignement est à tirer de ce contentieux, c'est que la matière est des plus complexes, ainsi deux expertises, sur le même sujet, peuvent aboutir à des forfaits qui vont du simple au double.

La quote-part d'administration générale a été traitée de manière diamétralement opposée par le tribunal administratif et par la Cour, aboutissant à un résultat excessif d'un côté et réduisant à néant la dépense de l'autre. On peut aussi regretter, que le juge d'appel nous laisse sans critères pour évaluer le coût de l'entretien des bâtiments imputé en section d'investissement.

L'arrêt de la cour d'administrative est rédigé en 55 pages... Il est difficile de le résumer...

Dans un prochain numéro nous reviendrons dans le détail sur l'éligibilité des dépenses de ce forfait de fonctionnement.



CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI) - CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET FORMATION: LES POINTS DE VIGILANCE

Le régime juridique des CUI-CAE fait l'objet de nombreuses questions pratiques de la part des établissements, avec notamment deux problématiques récurrentes: l'aménagement du temps de travail et la formation.

Les développements suivants visent à lever ces interrogations et à alerter sur les risques potentiels de contentieux engendrés par la conclusion de ces contrats.

■ CAE et aménagement du temps de travail

Si l'accord de branche du 15 juin 1999, relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé, ne permet pas de faire varier le temps de travail sur une durée supérieure à la semaine pour les salariés en CUI-CAE d'une durée inférieure à 12 mois (cf. article sur l'aménagement du temps de travail dans ce numéro), la question plus générale de l'application des dispositifs de modulation et de temps partiel annualisé à l'ensemble des CUI-CAE s'est très récemment posée suite à deux arrêts de la Cour de cassation (Cass. soc., 25 janv. 2012 n° 09-42.985, Cass. soc., 11 juillet 2012 n° 11-13.827).

Selon la Haute Juridiction, l'article L 5134-26 du Code du travail n'autorise pas l'employeur à faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de la période couverte par le contrat d'accompagnement dans l'emploi. Il en résulte que la clause prévoyant une telle modulation est inopposable au salarié. Les heures devant donc être décomptées par semaine (Cass. soc., 25 janv. 2012 n° 09-42.985).

Néanmoins, ces deux arrêts ne peuvent pas être transposables à l'enseignement privé.

D'une part, il s'agissait en l'espèce d'établissements publics dans lesquels aucun texte conventionnel n'était applicable. Il en aurait peut-être été différemment en présence d'une convention ou d'un accord collectif encadrant l'usage de la variation du temps de travail. Or, l'accord de branche de 1999 prévoit la possibilité de faire varier le temps de travail via les dispositifs de modulation et de temps partiel annualisé.

D'autre part, n'oublions pas qu'en application de la jurisprudence de la Cour de cassation « le salarié, engagé selon un contrat d'accompagnement dans l'emploi, doit bénéficier de l'ensemble des dispositions des conventions et accords collectifs applicables dans l'organisme employeur » (Cass. soc., 6 avril 2011, n° 10-11.051). Les salariés en CUI-CAE sont donc en droit de bénéficier d'un type d'aménagement du temps de travail similaire à celui des autres salariés.

Enfin, l'article L. 5134-26 du Code du travail n'interdit nullement à l'employeur d'aménager le temps de travail des salariés en CUI-CAE sur une année. Il est donc possible d'appliquer les dispositifs de modulation et de temps partiel annualisé prévus par l'accord de branche de 1999 aux salariés en CUI-CAE, à la condition essentielle que les contrats soient **d'une durée supérieure ou égale à 12 mois.**

■ CAE et obligation de formation

Le Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

TEXTE DE RÉFÉRENCE:

C. TRAV., L. 5134-20

« Le contrat d'accompagnement dans l'emploi a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. A cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Il peut, aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir une période d'immersion auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues à l'article L. 8241-2. Un décret détermine la durée et les conditions d'agrément et d'exécution de cette période d'immersion. »

La Cour de cassation en a déduit que la mise en place d'actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience constitue l'une des conditions d'existence du CAE. À défaut le contrat doit être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée (Cass. soc., 11 juillet 2012 n° 11-13.827).

Rappelons que les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne ainsi que les actions de formations professionnelles et de validations des acquis de l'expérience sont prévues dans la convention individuelle conclue avec l'État (C. trav., L. 5134-22).



La Cour de cassation a précisé que le salarié devait avoir **personnellement et concrètement** bénéficié d'actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis (Cass. soc., 13 oct. 2011 n°09-43.154).

En revanche, si l'absence de formation incombe au salarié, la requalification du contrat en CDI n'est pas justifiée (Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 10-28.497). En l'espèce, le salarié n'avait pas donné suite aux propositions de formation formulées par l'employeur en cours de contrat.

Pour pallier tout risque de requalification, il est donc conseillé à l'employeur d'être particulièrement attentif sur le type d'action et d'accompa-

gnement envisagés lors de la conclusion de la convention avec l'État et de proposer toute action visant à faciliter l'insertion professionnelle par le biais d'un document écrit remis en main propre contre décharge (ou adressé en recommandé).

Ainsi, en cas de refus par le salarié de ces propositions, l'employeur pourra, en cas de litige, démontrer qu'il a engagé des actions afin de respecter les contreparties relatives à la conclusion du contrat.

Précisons également que l'absence de formation peut, par ailleurs, justifier la dénonciation du contrat et entraîner pour l'employeur l'obligation de rembourser les aides financières qu'il a perçues.



AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ : RAPPEL DES RÈGLES ESSENTIELLES

L'accord de branche du 15 juin 1999 relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé définit les modalités de l'aménagement et de la réduction du temps de travail conformément aux dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Comme le prévoit l'article 3.1 de cet accord, les établissements peuvent recourir à différents types d'aménagement du temps de travail dont les dispositifs de modulation (article 3.3) et de temps partiel annualisé (annexe 3).

Ces deux dispositifs offrent une souplesse. Ils permettent d'adapter le temps de travail des salariés aux besoins de l'activité, plus ou moins importante selon les périodes.

Modulation du temps de travail et temps partiel annualisé sont deux types d'aménagement du temps de travail bien souvent confondus. Or, ils présentent certaines particularités qu'il convient ici de rappeler.

■ **La modulation du temps de travail, dans le cadre de l'accord de branche du 15 juin 1999**

La modulation du temps de travail permet d'organiser une compensation entre périodes de haute et de basse activité. La durée moyenne annuelle ne devant pas dépasser 35 heures hebdomadaires.

L'objectif est de compenser les semaines où la durée hebdomadaire est élevée par des semaines où la durée du travail est plus faible. La modulation permet ainsi de limiter le recours aux heures supplémentaires pendant la période haute de travail et au chômage partiel pendant la période basse.

◆ **Salariés concernés par le dispositif de modulation du temps de travail**

L'article 3.3 de l'accord de branche dispose que « *la modulation du temps de travail peut concerner l'ensemble du personnel ayant une durée effective de travail moyenne hebdomadaire comprise entre 28 heures et 35 heures* ».

Dans le cadre de l'accord de branche, il n'est donc pas possible de recourir à ce dispositif pour les salariés dont la durée effective de travail hebdomadaire moyenne est inférieure à 28 heures.

L'application de la modulation à un contrat à durée déterminée est **conditionnée par la conclusion d'un CDD initial d'une durée minimale d'un an**.

En effet, il résulte de l'article 3.3.1 de l'accord de branche de 1999 que la période à l'intérieur de laquelle est mise en œuvre la modulation doit être d'une durée de 12 mois.

Par voie de conséquence, les salariés en CUI-CAE de moins de 12 mois ne pourront pas se voir appliquer le dispositif de modulation du temps de travail.

◆ Organisation de la modulation

La période de modulation est appréciée sur 12 mois, du 1^{er} septembre au 31 août. Un accord d'établissement pouvant arrêter une autre période de 12 mois.

Le temps de travail peut varier entre 18 heures (semaine basse) et 40 heures (semaine haute) hebdomadaires, sauf pour les semaines de repos résultant de la modulation à horaire zéro.

Attention : pour les salariés à temps partiel, en aucun cas la durée du travail ne peut égaler voire dépasser la durée légale hebdomadaire. Ainsi, même dans le cadre de la modulation du temps de travail, le salarié ne peut pas effectuer 35 heures au cours d'une même semaine.

Un programme indicatif, qui est porté à la connaissance des salariés, détermine la répartition du temps de travail dans l'année scolaire. L'employeur peut modifier ce programme, pour nécessité de service non prévisible, moyennant un délai de prévenance de chaque salarié concerné d'au moins 10 jours avant la date d'application du nouvel horaire, sauf cas d'urgence après accord du salarié.

Un calendrier individualisé, indiquant les semaines de travail, l'horaire des semaines, les semaines à 0 h et les semaines de congés payés, doit également être remis à chaque salarié avant chaque période de modulation (le plus souvent lors de la rentrée scolaire).

Rappelons que pour être opposable, la modulation doit être prévue au contrat de travail du salarié.

◆ Rémunération

L'article 3.3.5 de l'accord de branche permet un lissage de la rémunération sur l'horaire annuel moyen de 35h. Le salarié perçoit ainsi une rémunération mensuelle indépendante du nombre d'heures travaillées.

Attention : un tel lissage nécessite l'accord du salarié (mention dans le contrat de travail).

◆ Heures complémentaires (pour les salariés à temps partiel)

Les heures effectuées dans la limite du tiers de la durée annuelle prévue au contrat constitue des heures complémentaires.

Au-delà de 1/10^e de la durée contractuelle, les heures complémentaires sont faites avec l'accord de l'intéressé et donnent lieu aux majorations légales.

◆ Heures supplémentaires (pour les salariés à temps plein)

Les heures effectuées dans la limite de 40 heures (période haute) ne constituent pas des heures supplémentaires et ne donnent donc pas lieu à majoration de salaire. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel conventionnel de 90 heures.

Les heures effectuées au-delà de 40 heures par semaine ou en dépassement de la période de modulation constituent des heures supplémentaires et s'imputent sur le contingent annuel. Elles donnent lieu aux contreparties prévues par la législation en vigueur.

◆ Un dispositif sécurisé

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 a supprimé le régime spécifique de la modulation du temps de travail pour l'inclure dans le régime unique d'aménagement du temps de travail défini aux articles L. 3122-2 du Code du travail. Il n'est donc plus possible de conclure des accords de modulation du temps de travail sur la base du régime juridique antérieur.

Toutefois, les accords de modulation conclus avant le 22 août 2008, dont ceux conclus avant le 20 janvier 2000 (modulation de type I, II ou III) restent en vigueur.

Les accords de modulation conclus avant le 20 janvier 2000 ont en effet été sécurisés par la seconde loi Aubry sur les 35 heures du 19 janvier 2000, quel que soit le type de modulation (I, II, III), à la condition qu'ils soient conformes aux textes en vigueur au moment de leur conclusion. Ils continuent à s'appliquer sous l'empire de la législation antérieure (L. n° 2000-37, 19 janv. 2000, art. 8-V).

TEXTE DE RÉFÉRENCE :

L. N° 2000-37, 19 JANV. 2000, ART. 8-V

« Les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenues sur le fondement des articles L. 212-2-1 et L. 212-8 du Code du travail applicables à la date de publication de la présente loi demeurent en vigueur. Toutefois, à compter de la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures, les heures excédant une durée moyenne sur l'année de trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du même code »





La modulation de type III prévue par l'article 3.3 de l'accord de branche sur le temps de travail est donc toujours applicable jusqu'à ce qu'une nouvelle négociation sur l'aménagement du temps de travail aboutisse à un nouvel accord collectif.

■ **Le temps partiel annualisé dans le cadre de l'accord de branche du 15 juin 1999**

Les salariés à temps partiel dont la durée effective de travail moyenne hebdomadaire est inférieure à 28 heures sont exclus du dispositif de modulation du temps de travail prévu à l'article 3.3 de l'accord de branche de 1999.

Pour permettre une variation de leurs temps de travail sur l'année, les partenaires sociaux ont mis en place un dispositif de temps partiel annualisé prévu par la législation en vigueur à la date de la signature de l'accord.

Ce type d'aménagement du temps de travail est prévu à l'annexe 3 de l'accord de branche de 1999.

TEXTE DE RÉFÉRENCE ANNEXE 3 DE L'ACCORD DE BRANCHE DU 15 JUIN 1999

Article 3.3 « Pour les salariés dont le temps de travail est annuel et inférieur en moyenne à 28 heures par semaine, les signataires de l'accord de branche entendaient se référer au temps partiel annualisé tel qu'il a été défini par la législation en vigueur (ancien article L.212-4-3 du Code du travail) à la date de signature de l'accord de branche. »

Le temps partiel annualisé permet de faire alterner des périodes de travail et des périodes de non activité pour une durée de travail annuelle moyenne inférieure d'au moins 1/5e de la durée conventionnelle.

◆ **Salariés concernés par le dispositif de temps partiel annualisé**

Le dispositif de temps partiel annualisé s'applique aux salariés à temps partiel dont la durée effective de travail moyenne hebdomadaire est inférieure à 28 heures.

À la lecture de la législation en vigueur à la date de signature de l'accord, le temps partiel annualisé répond à **une logique d'aménagement du temps de travail sur l'année**. Il doit donc s'appliquer sur une période d'une année consécutive, calculée de date à date.

Il n'est donc pas possible de prévoir d'étendre le dispositif et de faire varier la durée du travail supérieure à la semaine pour des contrats inférieurs à 12 mois.

Il en résulte que les salariés en CUI-CAE d'une durée inférieure à 12 mois ne sont pas concernés par ce dispositif.

◆ **Organisation de l'annualisation**

En application de l'ancien article L.212-4-3 du Code du travail, le contrat de travail de chaque salarié soumis au temps partiel annualisé doit mentionner :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de rémunération et prévoir, le cas échéant, les modalités de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois (lissage de la rémunération) ;
- la durée annuelle du travail et la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes et les conditions de la modification éventuelle de cette répartition (délais de prévenance) ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

Dans le cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer dans l'année avec précision les périodes travaillées et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, le contrat de travail fixe les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours.

◆ **Heures complémentaires**

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite du 1/3 de la durée annuelle définie dans le contrat de travail du salarié. Au-delà du 1/10e de la durée contractuelle, les heures complémentaires sont effectuées avec l'accord de l'intéressé et font l'objet des majorations légales.

◆ **Heures supplémentaires**

Les heures effectuées au-delà de 35 heures sur la semaine civile constituent des heures supplémentaires. Elles sont majorées, conformément à la législation en vigueur et payées avec le salaire du mois.

◆ **Un dispositif sécurisé**

Le régime du temps partiel annualisé a été abrogé par la loi 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail dite loi « Aubry 2 ». Néanmoins l'article 12-9 de cette loi a établi un principe de sécurisation qui maintient ainsi la conformité des contrats de travail établis sur

la base d'un accord collectif conclu antérieurement à la promulgation de ladite loi, à savoir le 1^{er} février 2000.

Tel est le cas de l'accord et branche du 15 juin 1999 qui prévoit bien la mise en place du temps partiel annualisé.

TEXTE DE RÉFÉRENCE ARTICLE 12-IX LOI N° 2000-37 DU 19 JANVIER 2000

« Les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenus sur le fondement des dispositions de l'article L.212-4-3 du Code du travail applicables à la date de publication de la présente loi demeurent en vigueur. »

Son article 3-4-5 évoque également cette possibilité en précisant que « la rémunération des salariés à temps partiel annualisé sera calculée et versée chaque mois en fonction de l'horaire réellement effectué, ou pourra faire l'objet d'un lissage, avec l'accord du salarié, indépendant de l'horaire réel, égal au douzième de la rémunération annuelle de base ».

LA CONSOMMATION D'ALCOOL DANS L'ENTREPRISE AU CRIBLE DES MAGISTRATS DU CONSEIL D'ÉTAT

D'après l'article R.4228-20 du Code du travail, aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

Si on adopte une lecture littérale du texte, les boissons précitées sont donc autorisées.

La Cour de cassation a cependant admis qu'un règlement intérieur puisse prévoir une interdiction générale de la consommation de boissons alcoolisées dans « l'intérêt de la discipline » (Cass. soc., 3 oct. 1969 n°68-40.480).

Le Conseil d'État s'est emparé de la question dans un arrêt du 12 novembre 2012 (CE, 12 nov. 2012, n° 349365).

Pour la haute juridiction administrative, l'employeur ne peut pas édicter une interdiction générale de la consommation de boissons alcoolisées dans l'entreprise, par le biais du règlement intérieur, en l'absence de situation particulière de danger ou de risque.

Le Conseil d'État s'appuie sur l'ancien article L.122-35 du Code du travail (recod. C. trav., art. L.1321-3) qui disposait que le règlement intérieur « ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

En l'espèce, le règlement intérieur contenait la clause suivante: « La consommation de boissons alcoolisées est interdite dans l'entreprise, y compris dans les cafétérias, au moment des repas et pendant toute autre manifestation organisée en dehors des repas ».

Or, pour les magistrats du Conseil d'État, de telles dispositions « n'étaient pas fondées sur des éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque et excédaient, par suite, par leur caractère général et absolu, les sujétions que l'employeur peut légalement imposer ».

Dans l'enseignement privé, on peut néanmoins penser qu'une interdiction générale de la consommation d'alcool puisse être prévue par le règlement intérieur. En effet, une telle interdiction serait totalement justifiée et proportionnée à la nature même de l'activité des établissements scolaires.

Bien entendu, le règlement intérieur peut prévoir que des autorisations particulières et exceptionnelles soient délivrées en dehors des lieux d'accueil des élèves.

Article 15 - Repas, boissons alcoolisées et drogues (extrait du modèle de règlement intérieur contenu dans la DSEL)

En application des dispositions du Code du travail, il est interdit au personnel de prendre ses repas dans les locaux affectés au travail.

L'introduction de drogue ou de boissons alcoolisées dans les locaux de l'entreprise est interdite. S'agissant des boissons alcoolisées, des autorisations particulières et exceptionnelles peuvent être délivrées.

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue.



UN RAPPEL DES CLÉS DE LECTURE DU COMPTE DE FONCTIONNEMENT ET DU BILAN D'UN OGE

Le dossier d'analyse financière est un complément indispensable des comptes de fin d'exercice. Il s'agit d'une analyse de gestion globale, menée sur l'ensemble de la personne morale. Cette analyse fait partie intégrante du rapport de gestion. Elle constitue un outil indispensable pour la prise de décision.

L'analyse financière se décompose en **trois types d'analyse** :

- **L'analyse comptable** : il s'agit d'analyser les comptes de l'OGE (de préférence sur 3 ans minimum) – Bilan, Compte de résultat, Hors bilan et annexes – pour détecter ses performances financières et en dégager les points forts, les points faibles et les points douteux à éclaircir ;
- **L'analyse comparative** : elle consiste essentiellement à tirer des ratios (de solvabilité, de rentabilité...) entre diverses séries de postes comptables et à comparer leur évolution dans le temps et par rapport à ceux d'autres OGE de même typologie ;
- **L'analyse extra comptable** (ou « économique ») : elle vise à déterminer les perspectives d'évolution dans un environnement précis et leur incidence sur les comptes prévisionnels. Il s'agit par exemple de vérifier l'opportunité d'un investissement et du crédit associé (capacité future de remboursement) ou d'un placement.

L'objet du présent article est de présenter sommairement l'analyse par les ratios sur les comptes généraux de fin d'exercice (compte de fonctionnement et bilan).

> Clés de lecture du compte de fonctionnement

CHARGES	PRODUITS
Charges courantes <i>(charges d'exploitation des activités courantes y compris charges financières)</i>	Produits courants <i>(produits d'exploitation des activités courantes y compris produits financiers)</i>
Charges exceptionnelles	Produits exceptionnels
Résultat net comptable	

Le résultat net comptable se calcule par différence entre les « produits de fonctionnement » et les « charges de fonctionnement ». Ce résultat doit être supérieur ou égal à 0 après constitution de tous les amortissements et de toutes les provisions dictés par la règle de prudence. Une erreur à éviter néanmoins : donner trop d'importance à ce résultat. L'indicateur le plus important à considérer au sein de l'établissement est la capacité d'autofinancement.

La capacité d'autofinancement (CAF) ou marge de fonctionnement correspond à l'excédent des produits encaissables sur les charges décaissables ou encore à la marge financière dégagée par une année de fonctionnement ou enfin à la trésorerie fabriquée par une année de fonctionnement.

Le niveau de la CAF générée par l'établissement peut s'apprécier par le calcul du ratio suivant :
CAF/Total produits encaissables = x %

Afin de répondre à leurs besoins d'investissements, les établissements doivent s'attacher à dégager une CAF représentant 15 % des produits annuels encaissables (10 % si l'établissement assume un loyer significatif).

Cette marge permet de rembourser les emprunts et d'engager les nouveaux investissements. Le premier réflexe face à un compte de fonctionnement doit donc être de la calculer pour mesurer la qualité des équilibres de fonctionnement au cours d'une année scolaire.

Quelle que soit la performance mesurée (excédent, déficit), il faut ensuite apprécier les éléments qui composent ces résultats :

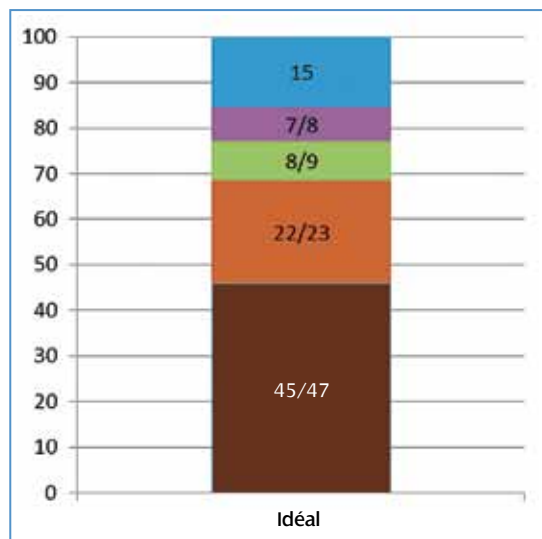
- Les produits de fonctionnement sont-ils suffisants ?
- Comment apprécier le poids respectif des différentes charges ?

Les tableaux de bord Indices ont été conçus pour vous donner une vision d'ensemble de ces équilibres au sein de votre établissement,



éclairée par une comparaison avec d'autres établissements de même typologie et des fourchettes recommandées.

> Concernant les charges de fonctionnement, les repères suivants peuvent être utilement rappelés



- CAF
- Frais de gestion autres charges courantes (7/8)
- Frais pédagogiques (8/9)
- Frais de fonctionnement des locaux et équipements (22/23)
- Masse salariale (45/47)

> Clés de lecture du bilan

ACTIF	PASSIF
ACTIF IMMOBILISÉ	FONDS PROPRES
ACTIF CIRCULANT	Fonds de roulement disponible ↑
	DETTES À LONG TERME ↓
	DETTES À COURT TERME

Le ratio essentiel est le ratio de fonds de roulement. En attendant d'être payées par leurs clients, les entreprises ont besoin de ressources pour leurs activités et le paiement de leurs fournisseurs.

La différence entre ces ressources et les paiements liés à leurs activités est appelée **fonds de roulement**. Il s'agit donc de la différence entre les capitaux permanents et les acquisitions d'immobilisations, comme le montre le schéma ci-contre.

Le ratio de fonds de roulement se calcule ainsi:
 Fonds de roulement/ Total des charges = x %

Pour assumer les besoins courants de trésorerie (délais de paiement) et disposer d'une marge de sécurité pour affronter l'imprévu, un établissement scolaire doit s'attacher à préserver un fonds de roulement représentant 30 à 35 % du total des charges annuelles (environ 1/3 du budget annuel à engager). Au-delà de 50 %, il nous semble qu'il y a « excès de prudence », sauf si l'on a constitué un autofinancement important pour un projet lourd (provisions pour charges, réserves d'investissement...). Le fonds de roulement de fin d'exercice doit atteindre ce niveau minimum de prudence, exprimé par rapport au budget de fonctionnement annuel engagé.

Deux autres ratios peuvent être utilement mentionnés :

- **L'indicateur de non-recouvrement des créances** doit être surveillé: son évolution, sa comparaison à la moyenne d'une même catégorie d'OGEC.
- **Le ratio d'amortissement du long terme**, autrement dit le remboursement de l'endettement en années de CAF, dit quelque chose sur le financement des investissements: a-t-on eu trop ou pas assez recours à l'emprunt? Nous considérons usuellement, et c'est aussi l'approche des banques, qu'un niveau d'endettement approprié se situe aux alentours de 5 à 7 années de CAF.

L'analyse financière est donc au cœur de l'action des dirigeants.

Faire de l'analyse financière, c'est compter, comparer pour évaluer, évaluer pour corriger et corriger pour mieux prévoir et décider.



TABLEAU DE BORD

CHIFFRES UTILES

SMIC horaire au 01/07/2012: 9,40 €
Salaire minimum de branche - Taux horaire au 01/07/2012: 9,6921 €
SMIC mensuel brut pour 151,67 h au 01/07/2012: 1425,67 €
Salaire minimum de branche pour 151,67 h au 01/07/2012: 1470 €
Plafond mensuel de Sécurité sociale au 01/01/2012: 3031 €
Valeur du point de la Fonction publique au 01/07/2010: 55, 5635 €
Valeur du point PSAEE au 01/09/2012: 16,81 €
Valeur du point CFA/CFC au 01/09/2012: 72,55 €

Codes IDCC (Intitulé de la convention collective/statut)

CONVENTIONS COLLECTIVES

0390	professeurs de l'enseignement secondaire libre
1334	psychologues de l'enseignement privé
1446	enseignants HC du technique et chefs de travaux
1545	enseignants primaire catholique
2152	CFA CFC
2408	PSAEE
9999	(sans CC) statuts des chefs d'établissement

AGENDA

13/12/12 : CA FNOGEC
9/01/13 : CPN PSAEE
11/01/13 : Bureau FNOGEC
22-26/01/13 : formation attachés de gestion



Pastorale

Amis, frères de partout,
il est venu celui qu'on attendait.
Connaissez-vous son nom ?

Je vais vous le dire et dans vos cœurs
son Nom chantera comme une flûte
dans le silence brumeux de la nuit.

Portes, ouvrez-vous !
Sur les chemins, faites de la place.
Préparez la maison.
Posez des lumières sur vos fenêtres.
Sachez que la longue attente est terminée.
Levez la tête !

Je vous le dis : Il est venu !
Connaissez-vous son Nom ?
Je vais vous le dire
et son Nom éclatera
comme des poussières d'étoiles
sur la place du monde.

Aujourd'hui, lumineuse sera la nuit
et resplendissant le jour.
Car il est né l'enfant
qui change le monde.
Connaissez-vous son nom ?

Sur son visage danse le sourire de Dieu.
Il est né, il restera avec nous
et la joie des hommes
devient la joie de Dieu.

Il est né, il reste avec nous
et la souffrance des hommes
devient la souffrance de Dieu.

Il est né, il reste avec nous
et l'amour des hommes
devient l'amour de Dieu.

Il est né, il reste avec nous
et ses paroles portent
la vie en elles comme un printemps
gonflé de promesses.

Connaissez-vous son Nom ?
Je vais vous le dire
et je voudrais qu'il reste attaché
à votre cœur.
Il s'appelle EMMANUEL
Il est Dieu avec nous.

Père Charles Singer



A. Pînoges/CIRIC