

L'arc boutant

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

Février 2013 - n° 529



Photos Ste Paul Ricard SA © Copyright



D.R.

Éditorial

Par Sylvie Picard,
Vice-présidente de la FNOGEC, en charge des JN

Journées nationales FNOGEC : 5, 6 et 7 avril 2013

- **Actualités Fnogec**
Journées nationales de la FNOGEC **p.2-3**
Amiante : renforcement de la protection du public et des travailleurs **p.3**
- **Immobilier**
Une lecture pragmatique de l'accessibilité handicapés dans les établissements scolaires privés associés à l'Etat par contrat ... **p.4-5**
Révision des valeurs cadastrales.....**p.6**
- **Gestion/comptabilité**
Nouvelles fonctionnalités dans Indices.....**p.7**
- **Législation sociale**
Prévoyance enseignants : du nouveau pour 2013 **p.8**
Convention collective : Situation des salariés des établissements.....**p.9**
Temps partiel : priorité d'emploi **p.10-11**
- **Pastorale** **p.12**

« Tout change ... maîtrisons notre avenir »

Nos prochaines Journées Nationales approchent... comme vous le savez elles se tiendront les **5,6 et 7 avril 2013** sur l'île des Embiez dans le Var. Cette 32^e édition a pour thème général « **Tout change ... maîtrisons notre avenir** ».

Ce thème a été choisi car nous pensons qu'il est fondamental que nous réfléchissions sur la façon dont nous devons faire évoluer notre modèle économique à court, moyen et long terme. Les transformations économiques, sociologiques, sociales ont des impacts directs sur la vie de nos établissements. Dans ce cadre, nous avons pensé intéressant de de vous proposer des conférences orientées vers des thématiques telles que « Le monde bouge... et nous ? », « Notre modèle économique est-il viable ? », « Comment concilier exigence de professionnalisme et bénévolat ? », « Monde en mutation. Monde en formation »

Lors de ces conférences plénières, Nicolas Bouzou (économiste, fondateur et directeur d'Asteres), Jean-Eudes Tesson (Président du groupe Tesson, du CLER Amour et Famille et de l'AcoSS - Caisse Nationale des URSSAF), Olivier Lebel (directeur général de la Croix-Rouge française) et Marc Halévy (prospectiviste et philosophe) nous apporteront à la fois leur expertise mais aussi un regard sur notre

modèle actuel afin de nous aider dans notre démarche de réflexion stratégique pour répondre aux enjeux immédiats et futurs. Vous pourrez également participer à deux ateliers parmi les 11 organisés autour de 3 thèmes : Actualité, Expertise et Partage d'expériences. Approche concrète et opérationnelle de sujets qui vous concernent dans votre engagement au service des organismes de gestion. **Vous retrouverez le programme détaillé en pages 2 et 3 de ce numéro.**

Les Journées Nationales sont aussi un temps d'échanges entre les participants, avec nos partenaires exposants et plus généralement l'occasion de moments de convivialité. L'île des Embiez nous permet d'avoir une unité de lieu pour l'ensemble de ces JN (séances de travail, restauration, hébergement, célébration eucharistique, soirée festive ...) avec un cadre agréable propice à une ambiance de travail studieuse et conviviale.

Un espace dédié aux JN 2013 est accessible à partir de la page d'accueil du site de la FNOGEC (vous pouvez télécharger le dossier d'inscription à partir du site).

Les inscriptions ont été ouvertes début janvier. Si vous ne l'avez pas encore fait, inscrivez-vous dès à présent et mobilisez autour de vous pour faire de ce temps fort du réseau des OGEC un succès !

LES PROCHAINES JOURNÉES NATIONALES DE LA FNOGEC

Elles se tiendront les 5, 6 et 7 avril sur l'île des Embiez (Var) sur le thème central « Tout change... maîtrisons notre avenir ». Les inscriptions sont ouvertes depuis janvier (cf. Arc boutant n°528).

Nous vous attendons nombreux à ce temps fort du réseau des OGEC. Vous pouvez retrouver les modalités d'inscription sur la page dédiée aux journées nationales, accessible à partir de la page d'accueil du site internet de la FNOGEC (www.fnogec.org). Merci de vous inscrire avant le 5 mars pour des raisons d'organisation logistique.

AU PROGRAMME

Vendredi 5 avril (soir)

- 18h30 Ouverture des journées nationales par Michel Quesnot, président de la FNOGEC
 19h Conférence plénière d'ouverture : « **Le monde bouge... et nous ?** », par Nicolas Bouzou, économiste, fondateur et directeur d'Asterès
 20h30 Dîner et temps libre

Samedi 6 avril

- 9h Ateliers (cf. détail des ateliers ci-contre)
 10h15 Pause et visite des exposants
 11h Conférence plénière : « **Notre modèle économique est-il viable ?** », par Jean-Eudes Tesson, président du groupe Tesson, président du CLER Amour et Famille, président de l'ACOSS – Caisse Nationale des URSSAF ; et Michel Quesnot, président de la FNOGEC
 12h15 « Vers la convention de l'enseignement catholique de juin 2013 », par Claude Berruer, secrétaire général adjoint de l'enseignement catholique
 12h45 Déjeuner
 14h45 Conférence plénière : « **Comment concilier exigence de professionnalisme et bénévolat ?** », par Olivier Lebel, directeur général de la Croix-Rouge française
 16h15 Ateliers (cf. détail des ateliers ci-contre)
 17h30 Pause, visite des exposants et temps libre
 18h30 Célébration eucharistique
 20h Apéritif
 20h30 Dîner et soirée festive

Dimanche 7 avril

- 9h Eric de Labarre, secrétaire général de l'enseignement catholique
 10h Conférence plénière : « **Monde en mutation. Monde en formation** », par Marc Halévy, prospectiviste et philosophe
 11h15 Conclusion – orientations, par Michel Quesnot
 11h45-14h Déjeuner Buffet et fin des journées nationales 2013

... et un programme pour les conjoints

- Découverte de l'île des Embiez : promenade commentée en petit train, visite du musée océanographique, déjeuner sur l'île, visite culturelle de Six-Fours-les-Plages l'après-midi.
- Journée à Bandol avec déjeuner et visite des calanques de Cassis

Les journées nationales de la FNOGEC seront animées par Nathalie Le Breton, journaliste.



Programme des 11 ateliers

Chaque participant pourra assister à 2 ateliers parmi les 11 organisés autour de 3 thèmes : actualité, expertise et partage d'expériences.

Actualité

- Social et conventions collectives.
- Relations avec les pouvoirs publics (Etat, collectivités locales) et orientations du gouvernement en matière d'éducation.
- L'organisation institutionnelle de l'Enseignement catholique et son statut.

Expertise

- Indices : observatoire économique et outil de pilotage pour chaque OGEC.
- Gouvernance : un référentiel informatisé pour faciliter le suivi et la vie associative de l'OGEC.
- Manager dans l'incertain : comment garder le bon cap dans un environnement économique troublé ?
- Immobilier : quelles avancées depuis la journée FNOGEC du 3 février 2012 sur le pilotage économique de l'immobilier scolaire. Mise en œuvre des nouvelles orientations définies par le Comité national de l'enseignement catholique au sein de l'OGEC.

Partage d'expériences

- Travailler en équipe : élus et salariés du réseau.
- Fnogec, Urogec et Udogec : quelle configuration pour une efficacité optimale du réseau ?
- Recruter et former son équipage OGEC : adopter les bonnes pratiques.
- Président d'OGEC, chef d'établissement et tutelle : comment naviguer ensemble ?

AMIANTE : RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU PUBLIC ET DES TRAVAILLEURS

Publiées en mai et décembre 2012, de nouvelles dispositions réglementaires viennent renforcer un dispositif déjà abondant depuis 1996.

L'amiante est un vrai problème de santé publique et de santé au travail. Ce matériau que nous côtoyons tous dans la plupart des établissements est insidieux car le délai de latence entre l'exposition et l'éventuel déclenchement de pathologie est de 20 à 40 ans. C'est le point dur de l'adhésion aux règles de prévention.

Avec ces nouveaux décrets et arrêtés une nouvelle étape importante est franchie impliquant les propriétaires et les employeurs. L'objectif est d'améliorer la surveillance de l'état de conservation des matériaux contenant de l'amiante présents dans les bâtiments pour assurer la protection des personnes fréquentant ceux-ci et améliorer les conditions de protection de travailleurs lors des interventions sur ces matériaux.

L'exploitant d'établissement et l'employeur sont placés au centre du dispositif et leur responsabilité est fortement engagée pour respecter des règles basiques de prévention. Face à ce matériau cancérigène présent dans plus de 3 000 produits de la construction, seule la prévention permettra son éradication contrôlée sans dommage pour les personnes. Leur vieillissement (matériaux interdits depuis janvier 1997 en France) et la banalisation de leur présence expliquent la nécessité de ce nouvel élan élaboré pour répondre aux défaillances maintes fois constatées avec pour conséquence l'exposition des occupants ou des travailleurs.

Les principales évolutions portent sur :

- un renforcement du diagnostic et de la surveillance avec des préconisations plus exigeantes, plus contraignantes allant jusqu'à l'obligation de retrait
- une obligation pour toutes les entreprises procédant au retrait de ces matériaux d'être titulaires d'une certification y compris pour les travaux en extérieur.

Ainsi les travaux de dépose de couverture jusqu'alors exemptés de la certification vont à compter du 1er juillet 2013 devoir s'y conformer. Ce processus complexe et fortement encadré va dans les mois qui viennent avoir un impact important sur les coûts de ces chantiers et il faut s'attendre à connaître une pénurie d'entreprises pour ce type de travaux largement répandus actuellement.

La mobilisation de tous est nécessaire pour infléchir la courbe des pathologies liées à ce fléau de l'industrialisation.



UNE LECTURE PRAGMATIQUE DE L'ACCESSIBILITÉ HANDICAPÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES PRIVÉS ASSOCIÉS À L'ÉTAT PAR CONTRAT

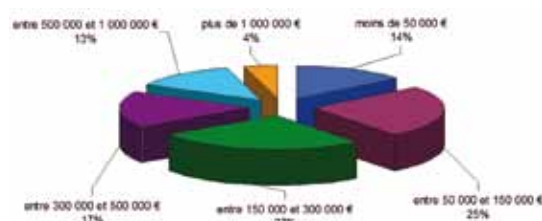
La loi de 2005 « vise à assurer l'accès de l'enfant, de l'adolescent, ou de l'adulte handicapé, aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et son maintien dans un cadre ordinaire de scolarité, de travail, et de vie ». Elle vise à rechercher les conditions de « la meilleure autonomie possible ». L'enseignement catholique n'a pas attendu la loi pour accueillir les élèves en situation de handicap, cela fait partie de notre éthique, nous l'avons souvent fait avec du bon sens et souvent peu de moyens financiers.

■ Des diagnostics qui augurent de travaux sans précédent

Les diagnostics ont été réalisés dans l'ensemble de nos établissements scolaires durant l'année 2011. Ils aboutissent à des coûts très variables selon les OGEC. L'amplitude de coût par élève varie de 220 € à 3 500 €, elle varie au m² de 45 € à 350 €, pour représenter une enveloppe globale au niveau national de 1,6 milliard d'euros.

> Par tranches de coûts sur l'échantillon de 900 OGEC

- 14 % des OGEC à moins de 50 000 €
- 25 % des OGEC entre 50 000 et 150 000 €
- 26 % des OGEC entre 150 000 et 300 000 €
- 17 % des OGEC entre 300 000 et 500 000 €
- 13 % des OGEC entre 500 000 et 1 000 000 €
- 4 % des OGEC à plus de 1 000 000 €



■ Une inégalité de traitement avec l'enseignement public en termes de coûts financiers

L'enseignement public est confronté aux mêmes exigences, mais nous ne sommes pas à égalité devant la charge financière, car les collectivités territoriales, régions pour les lycées, départements pour les collèges et communes pour les écoles, bénéficient du fonds de compensation TVA qui a pour effet de les exonérer de la TVA sur ces travaux. Alors que nous sommes assujettis au taux de 19,6 % pour ces mêmes travaux... En outre, il convient de souligner que la collectivité publique met l'ensemble des citoyens de son territoire à contribution pour le financement de ces travaux, grâce à l'impôt ; pour notre part, ces travaux seront financés **quasiment exclusivement** par les parents d'élèves...

■ Définir des objectifs adaptés au milieu scolaire

La loi de 2005 pose le principe suivant : « Les conditions d'accès des personnes handicapées doivent être les mêmes que celles des personnes valides ou, à défaut, présenter une qualité d'usage équivalente. »

L'appréhension des notions de « conditions d'accès identiques » ou de « qualité d'usage équivalente », « d'autonomie nécessaire » doit être éclairée par les réalités de la vie scolaire, une approche circonstanciée, et avant tout du bon sens :

- Chaque élève est d'abord et avant tout rattaché à un « groupe classe » : c'est bien prioritairement à ce niveau que doivent être appréciés les éventuels écarts de « condition d'accès » et de « qualité d'usage ».
- Ainsi, l'action prioritaire vise à rechercher une organisation des espaces qui permette d'offrir l'ensemble des services de l'établissement à une proportion suffisante de « groupes-classes ».
- La notion de « plus grande autonomie possible » est à nuancer en fonction de l'âge des élèves et des règlements intérieurs des établissements. Ainsi, pour des raisons éducatives ou de sécurité, certaines fonctions ne sont jamais accessibles aux élèves qui n'ont pas encore acquis une totale autonomie, particulièrement en école maternelle et élémentaire. Les normes d'accessibilité ne peuvent pas dans une école maternelle être identiques à celle d'un lycée.
- Les actions éducatives qui visent à renforcer les liens entre élèves doivent être prises en compte. Il est nécessaire de réfléchir au « juste niveau » de solidarité qui tout en ne remettant pas en cause le principe de recherche de « la plus grande autonomie possible », permet de régler certaines difficultés auxquelles aucune réponse matérielle ne peut être immédiatement apportée.

Une délégation de l'enseignement catholique a été auditée par la mission parlementaire Handicap présidée par Madame Champion

le 15 janvier dernier. Ce sont ces spécificités liées à l'enseignement qu'il a été demandé de prendre en considération dans l'application de la loi.

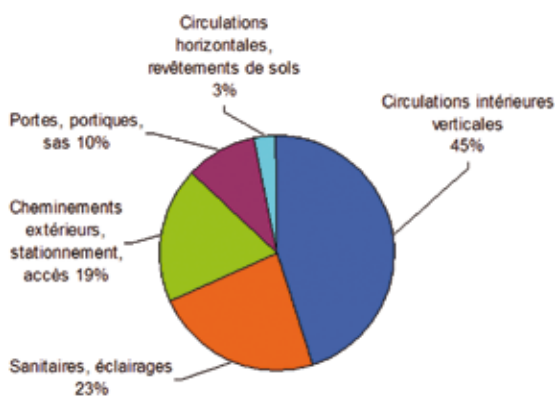
■ Adapter l'organisation des établissements scolaires privés associés à l'Etat par contrat

- La dispersion des locaux dans un bâti parfois vaste et complexe peut, en soi, présenter de réels inconvénients pour les usagers valides eux-mêmes : fatigabilité, temps de déplacement, gestion de la sécurité incendie...

- Le regroupement de l'ensemble des locaux nécessaires à la vie d'un « groupe-classe » dans un périmètre adapté, prioritairement en « rez-de-chaussée » limite de fait ces inconvénients.

Cette réalité doit être prise en compte dans la définition des programmes de travaux et dans l'ordre de priorité de leur mise en œuvre. L'analyse des diagnostics réalisés dans nos établissements scolaires, met en évidence le surcoût des ascenseurs dans les travaux à réaliser sur les bâtiments existants.

Répartition moyenne	
Circulations intérieures verticales	40 à 45 %
Sanitaires, éclairages	20 à 25 %
Chemins extérieurs, stationnement, accès	env. 10 %
Portes, portiques, sas	5 à 10 %
Circulations horizontales, revêtements de sols	env. 5 %



- La capacité des établissements scolaires d'un même territoire de formation à s'organiser pour accueillir collectivement tous les types de handicapés, dans le cas où les ressources financières ne permettraient pas une mise en conformité immédiate et totale de l'ensemble des sites.

■ Définir un plan d'actions

Au niveau de chaque OGEC il convient de bâtir rapidement un plan d'action. Plan qui doit préciser les investissements à engager et le calendrier prévisionnel de réalisation permettra de mesurer :

- L'efficacité des mesures d'adaptations de l'organisation interne et du bâti qui pourraient permettre au plus vite d'atteindre les objectifs définis par les textes, avant une mise en conformité totale.
- La juste définition des priorités. Les ressources financières disponibles devront être mobilisées au service des travaux de mise en conformité qui apporteront le plus rapidement possible, le résultat le plus efficace au service du plus grand nombre.
- Les priorités d'achats d'équipements et la réalisation de travaux peu coûteux dans des délais rapides.

Ce plan d'action qui engagera l'établissement dans une démarche progressive en concertation avec les associations et la puissance publique, devra être compatible avec les contraintes économiques et techniques de l'établissement, et s'intégrer à son schéma directeur immobilier. Il permettra d'aboutir à terme à une mise en conformité.

Il est probable que le législateur précise rapidement une échéance pour la mise en œuvre de ces plans d'action. Il convient par conséquent de les préparer dès à présent.

A partir de l'ensemble des plans d'action réalisés par chaque OGEC du diocèse, la direction diocésaine, la tutelle congréganiste et l'UDOGEC doivent rencontrer les services de l'Etat placés sous l'autorité du préfet et chargés de l'accessibilité handicapés pour exposer les contraintes scolaires et recueillir leurs avis sur les dossiers présentés pour l'ensemble des établissements scolaires du diocèse, puis la Maison départementale pour les handicapés regroupant les représentants d'associations handicapés.

L'objectif de cette concertation est d'assurer le préfet de la volonté de l'enseignement catholique, en lui présentant, avant le 1^{er} janvier 2015, une programmation réaliste dans le temps, servant de cadre aux autorisations préfectorales permettant l'application progressive de la loi dans les différents établissements du département.

Pour plus d'informations, consultez le site de la FNOGEC : www.fnogec.org

RÉVISION DES VALEURS CADASTRALES

Actuellement les taxes foncières supportées par l'ensemble des propriétaires de locaux, quelle que soit leur utilisation (habitation, usage commercial, professionnel ou industriel), sont calculées à partir d'une valeur locative cadastrale déterminée selon des règles établies il y a plus de 40 ans à partir du marché locatif existant au 1^{er} janvier 1970. Ces valeurs locatives sont donc maintenant sans aucun rapport avec la réalité du marché locatif aujourd'hui.

■ Le contexte

Suite à la suppression de la taxe professionnelle, qui a été remplacée par la cotisation foncière des entreprises, l'administration fiscale a entrepris de réviser la valeur locative de l'ensemble des locaux professionnels, assujettis ou non à la cotisation foncière des entreprises (article 34 de la loi de finances rectificative pour 2010). Ces travaux se dérouleront au cours des années 2013 et 2014 pour servir de bases aux impôts locaux de l'année 2015.

Cette révision a été précédée d'une expérimentation menée dans cinq départements – l'Hérault, le Pas-de-Calais, le Bas-Rhin, Paris, la Haute-Vienne. Le rapport parlementaire rédigé à la suite de cette expérimentation relève des variations importantes, tant à la hausse qu'à la baisse notamment pour nos établissements, des taxes foncières qui en résultent.

■ Conséquences pour les établissements privés d'enseignement

Dans le cadre de cette révision, les établissements privés d'enseignement, qui sont des locaux professionnels, seront classés en deux catégories : ENS1 pour les établissements à but non-lucratif assujettis à la taxe foncière et ENS2 pour les établissements à but lucratif assujettis à la taxe foncière et à la cotisation foncière des entreprises. Nos établissements catholiques associés par contrat au service public de l'enseignement constitueront l'essentiel de la catégorie ENS1. Les modalités pratiques de cette opération sont les suivantes :

- A la mi-février, les organismes propriétaires (association, congrégation, société immobilière ou particulier) recevront une déclaration pré-identifiée pour chaque local qu'ils possèdent avec une notice explicative.
- Cette déclaration devra être retournée avant le 8 avril 2013 étant précisé que ceux qui utiliseront le service de télédéclaration bénéficieront d'un délai supplémentaire compris entre le 22 avril et le 6 mai 2013.

Afin de préparer la rédaction de ces déclarations dans les délais relativement courts ainsi accordés, les présidents d'OGEC et les chefs d'établisse-



D.R.

ments sont invités à se concerter avec les organismes propriétaire pour réunir dès maintenant la documentation nécessaire à ces travaux et notamment l'ensemble des plans disponibles des établissements et les loyers payés au 1^{er} janvier 2013. En effet, les informations à fournir se résument à quatre valeurs : le montant du loyer et la surface des locaux affectés à titre principal à l'activité (classes, réfectoire, salle de réunion ou de documentation, bureaux...), la surface des locaux affectés à titre secondaire à l'activité (salle d'archives, lieu de stockage, dégagement, caves ou greniers...) les surfaces non-couvertes (cours et accès, terrains de sports...). Dans le cas où l'établissement est sous commodat ou mise à disposition gracieuse, il suffit d'indiquer « 0 euro » à la case « montant du loyer ».

Il est probable qu'à l'occasion de cette révision, des officines vont vous solliciter pour vous assister dans la rédaction des déclarations. Sans sous-estimer l'assistance qui peut ainsi être apportée aux organismes propriétaires, la simplicité du travail à faire n'implique pas de recourir à ces services, nécessairement payants. En effet, la plupart de nos associations peuvent trouver en interne des spécialistes de l'immobilier (architecte, géomètre, notaire, agent immobilier) qui pourront gracieusement les aider dans leurs obligations déclaratives. En tout état de cause, les services de la FNOGEC relayeront auprès des UDOGEC/UROGEC l'ensemble des informations qui pourront être recueillies auprès de l'administration fiscale pour vous assister dans cette opération.

NOUVELLES FONCTIONNALITÉS DANS INDICES

Vous êtes encore très nombreux cette année à utiliser l'observatoire économique et social Indices et nous vous en remercions. Pour les établissements qui n'auraient pas encore bénéficié de cette expertise, nous souhaitons vous rappeler l'importance de vos informations pour l'Enseignement catholique.



- Chaque année, courant mai, se tient la **négo-ciation annuelle obligatoire** de branche sur les rémunérations (NAO). Au cours de cette réunion, le collège employeur présente un rapport dit de « branche » qui permet d'ouvrir la négociation avec ses partenaires du collège des salariés. Ce rapport de branche est réalisé à partir de la consolidation des informations collectées dans Indices.
- Il est donc primordial que ces informations soient les plus complètes afin d'avoir une perception la plus juste de notre secteur. **Vos dossiers doivent être validés avant le 31 mars pour être pris en compte dans ce rapport de branche.** Nous vous rappelons que l'exportation des données de vos logiciels de paie et de comptabilité vers Indices se réalise en quelques minutes seulement.
- A partir de juin, des rapports territoriaux sont réalisés afin de dresser la situation économique et sociale de votre diocèse ou de votre académie. Ils doivent permettre d'instaurer avec discernement des actions de régulation et d'accompagnement, ainsi que des schémas prospectifs et de développement viables.



Tableau de bord Gestion : évolution des effectifs, capacité d'autofinancement, coût de personnel...

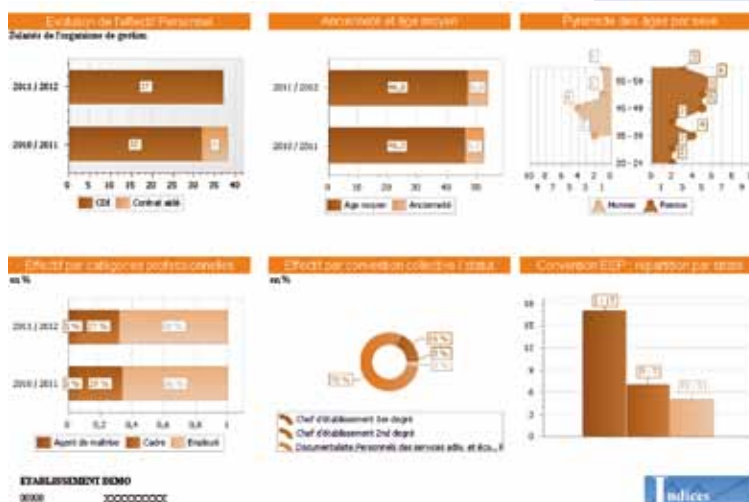


Tableau de bord Social : pyramide des âges, répartition par type de contrat...

Ces opérations sont maintenant bien éprouvées et dépendent principalement de la quantité de données à traiter.

L'enjeu pour nous aujourd'hui est de continuer à faire progresser l'application Indices pour vous permettre de réaliser des analyses pertinentes de votre établissement. Depuis quelques semaines, vous pouvez notamment **disposer de tableaux de bord graphiques** vous permettant d'avoir une évolution des indicateurs les plus importants (cf. tableaux ci-contre).

L'utilisation de ces nouvelles fonctionnalités vous permettra de compléter l'analyse économique de l'établissement. D'autres évolutions sont en cours de préparation et seront bientôt disponibles. N'hésitez pas à faire part de vos souhaits d'évolution de l'application Indices auprès de votre interlocuteur UDOGEC /UROGEC.

PRÉVOYANCE ENSEIGNANTS : DU NOUVEAU POUR 2013

La Commission nationale de suivi du régime de prévoyance des personnels enseignants et de documentation rémunérés par l'Etat (CNSP) a fixé le taux de contribution des établissements pour 2013 à 0,43 %. Une rencontre a eu lieu entre l'ACOSS et des représentants des établissements contributeurs courant décembre. Une solution est en cours de validation pour le traitement du forfait social, de la CSG et de la CRDS.

■ Contribution des établissements à la prévoyance des enseignants de droit public : 0,43 % pour 2013

La CNSP a fixé les taux de cotisation pour l'année 2013. La contribution des établissements sera de 0,43 % pour l'ensemble de l'année.

Le prélèvement participant, dû par les enseignants est maintenu à 0,20 %.

Garantie	Répartition 2013		Cotisations appelées 2013
	Contribution Etablissement	Prélèvement Participant	
Décès et IAD	0,246 %		0,246 %
Incapacité		0,166 %	0,166 %
Invalidité	0,184 %		0,184 %
CSG/CRDS		0,034 %	0,034 %
TOTAL	0,430 %	0,200 %	0,630 %

Autrement dit, les prestations versées en « incapacité » ne sont plus susceptibles de redressement au titre de charges sociales prétendument dues¹.

■ Paiement du forfait social

Lors de notre entretien avec l'ACOSS, ses représentants nous ont demandé, afin de démontrer notre bonne foi, de devancer les redressements et d'honorer nos obligations pour les années 2011 et postérieures.

Ainsi, la taxe de prévoyance pour l'année 2011 et le forfait social pour l'année 2012 (calculé uniquement sur le 4^e trimestre et sur une base de 0,50 %) devront être régularisés par Tableau Récapitulatif Rectificatif².

Attention, seuls les établissements de 10 salariés équivalents temps plein et plus sont assujettis à ce forfait. S'agissant de la taxe, seules les entreprises de 9 salariés étaient assujetties. Les enseignants n'entrent pas dans ce calcul d'effectif.

■ CSG – CRDS : vers la fin des redressements

L'Acoss examine le principe que nous lui avons proposé de l'intégration de la CSG/CRDS dans le prélèvement de 0,20 % effectué sur le traitement des enseignants.

Tout nous laisse à penser qu'elle ne s'opposerait pas à la mise en place de ce dispositif.

Ainsi, pour 2013 et les années à venir, la CSG et la CRDS devraient en principe être intégrées dans un prélèvement global égal à 0,20 %.

En pratique, le précompte (la cotisation portée sur le bulletin de traitement des enseignants) serait maintenu à 0,20 %. Rien ne changerait donc pour les enseignants et aucun redressement ne serait possible.

S'agissant des années antérieures, les redressements devraient être abandonnés. Mais dans l'attente d'une position ferme de l'ACOSS, la procédure reste la même que celle évoquée dans le kit prévoyance établi par le pôle juridique. Ainsi, les établissements redressés ne doivent plus les contester, et doivent procéder au paiement en demandant la remise gracieuse des pénalités et majorations de retard.



A. Pinoges / CIRIC

¹ Deux contentieux sont en cours sur le sujet. En cas de redressement par les agents de recouvrement de l'URSSAF, nous vous remercions de bien vouloir prendre contact avec votre UDOGEC/UROGEC ou directement à la FNOGEC pour examen et traitement de la situation.

² Les bulletins de salaires de décembre n'auront peut-être pas été adressés à temps pour le 31 janvier 2013.

CONVENTION COLLECTIVE : SITUATION DES SALARIÉS DES ÉTABLISSEMENTS

■ Acquisition des congés payés, incidence de la maladie

Le Code du travail et la jurisprudence assimilent certaines périodes d'absence à du temps de travail effectif pour l'acquisition de congés payés.

Ainsi, sont assimilées à des périodes de travail les absences pour :

- congés payés, jours à 0h ;
- maladie professionnelle ou accident du travail ou de trajet, dans la limite d'un an ;
- congé de maternité, paternité et adoption ;
- congé de formation économique, sociale et syndicale...

En revanche, le salarié n'acquiert pas de congés payés lors d'absence pour :

- maladie non professionnelle (indemnisée ou non) ;
- cure thermale ;
- congé pour création d'entreprise...

■ Indemnisation des salariés en arrêt maladie

La convention collective ne comporte plus de dispositions relatives au maintien de salaire pour cause de maladie.

Compte tenu de la situation, nous ne savons pas aujourd'hui à terme quel texte s'appliquera : Code du travail ou convention collective EEP.

Dans l'attente de la décision du juge, le Code du travail s'applique.

Le salarié continue à bénéficier d'une indemnisation complémentaire à la Sécurité sociale.

Outre les dispositions du Code du travail et du code de la Sécurité sociale, les dispositions des accords de prévoyance s'appliquent.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à solliciter votre UDOGEC ou UROGEC qui pourra vous communiquer si cela n'est pas déjà fait les tableaux de durées de maintien de salaire et les conditions légales d'indemnisation.

De nombreuses questions ont été posées s'agissant de l'intervention des organismes de prévoyance.

A la lecture du contrat d'assurance nous liant avec les organismes assureurs, le régime d'assurance devrait venir en relais du maintien de salaire patronal portant ainsi de 90 % du brut à 92 % du net puis dans un second temps de 66,6 % du brut à 92 % du net.

Un important travail doit être mené par les institutions intervenant dans le cadre des régimes de prévoyance pour changer leurs paramétrages de gestion.

En pratique, elles ne vont pas engager un tel travail au risque de revenir à d'autres règles deux ou trois mois après si jamais le TGI de Paris concluait à l'application de la CCEEP.

L'établissement indemnise dès le 8^e jour le salarié à hauteur de 90% de son salaire brut dès lors que le salarié remplit les conditions légales. Pour l'instant aucune régularisation n'est prévue. Pourtant il est conseillé aux établissements à titre conservatoire de déclarer à l'institution dès le 8^e jour d'arrêt pour donner date certaine.

■ Congés pour événements familiaux

Les congés pour événements familiaux sont limitativement énumérés par le Code du travail (art. L. 3142-1). Ils sont rémunérés.

Évènements	Durée de l'absence (en jours ouvrables)
Mariage	4 jours
Naissance ou adoption	3 jours pour le père
Décès d'un enfant, du conjoint, du partenaire du PACS	2 jours
Décès d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère, d'un beau-parent ¹	1 jour
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour

Les dispositions conventionnelles ne s'appliquant pas, il n'y a pas de congés pour enfant malade.

En revanche, l'article L. 1225-61 du Code du travail prévoit que « le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la Sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans. »

Comme le Code l'indique, il s'agit là d'une autorisation d'absence, elle n'est pas rémunérée.

¹ Il s'agit du père ou de la mère du conjoint ou du partenaire du PACS.



TEMPS PARTIEL : PRIORITÉ D'EMPLOI

Le temps partiel est un mode d'organisation du temps de travail très répandu dans notre branche d'activité (cf. présentation de branche – rapport NAO 2012 disponible sur le site internet de la FNOGEC). Si les principales règles, contenues dans le Code du travail ou dans l'accord de branche ARTT de 1999 sont connues (nécessité d'établir un contrat écrit, choix du type d'aménagement du temps de travail, heures complémentaires...), le recours au travail à temps partiel implique également d'autres obligations moins connues.

D'après l'article L. 3123-8 du Code du travail, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent¹.

Cette priorité, moins connue que la priorité de réembauchage en matière de licenciement, doit faire l'objet d'une attention particulière. Son irrespect pouvant entraîner le versement de dommages et intérêts au(x) salarié(s) susceptible(s) d'en bénéficier.

Avant de procéder à un recrutement extérieur, l'employeur doit donc se poser la question de l'emploi à temps partiel au sein de l'établissement, voire de l'OGEC.

Les développements suivants visent à répondre aux questions pratiques des établissements sur ce point.

■ Les emplois concernés par la priorité

L'emploi doit être **disponible** c'est-à-dire qu'il ne doit être occupé par aucun salarié. Il peut ainsi s'agir d'un poste nouvellement créé ou d'un poste laissé vacant par le départ ou le changement de poste définitif d'un salarié.

Les postes temporairement vacants en raison d'une absence d'un salarié, qui résultent d'une suspension du contrat de travail (maladie, congés...), ne sont pas considérées comme disponibles.

L'emploi doit également **correspondre à la catégorie professionnelle du salarié**.

Pour la jurisprudence, la notion de catégorie professionnelle s'entend de « l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ».

La qualification professionnelle et la classification sont les principaux indices utilisés par les magistrats de la Cour de cassation pour déterminer la catégorie professionnelle (Cass. soc., 22 oct. 1997 n°94-44.706, Cass. soc., 24 janv. 1990 n°89-41.003). La qualification professionnelle correspond à l'aptitude du salarié à occuper un emploi donné. Il s'agit d'un savoir-faire ou d'une compétence sanctionnés par un diplôme ou par une expérience professionnelle.

La classification correspond au classement conventionnel du salarié (fonctions, strates, degrés).

En pratique, le salarié doit disposer d'une technique et d'un savoir-faire lui permettant d'accomplir les tâches du nouveau poste.

■ Une priorité d'emploi extensive pour les salariés à temps partiel

La Cour de cassation a longtemps appliqué strictement l'article L. 3123-8 du Code du travail. La priorité ne portait que sur les emplois à temps plein.

Dans un arrêt du 24 septembre 2008, elle a considérablement étendu la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel. Celle-ci doit également porter sur tous les postes à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important que le leur, peu importe que celui-ci leur permette ou non de travailler à temps complet (Cass. soc., 24 sept. 2008., n°06-46.292).

Ainsi, par exemple, un salarié occupé à 50% sera prioritaire sur un emploi disponible à 80%, dans la mesure où ce dernier correspond à sa catégorie professionnelle.

Dans le même arrêt, la Cour de cassation a également étendu la priorité d'emploi à tout type de contrat, qu'il s'agisse d'un emploi permanent ou temporaire. Rappelons qu'un salarié à temps partiel peut également prétendre à un second poste à temps partiel dès lors que celui-ci est compatible avec son horaire, la durée et la répartition du travail (Cass. soc., 26 oct. 1999, no 97-41.551).

Ainsi, un salarié employé à mi-temps le matin a priorité pour un autre emploi à mi-temps si celui-ci peut se placer à un autre moment de la journée.

■ Les modalités d'information des salariés concernés

L'employeur doit porter à la connaissance des salariés bénéficiant de cette priorité, la liste des emplois disponibles (L. 3123-8 du Code du travail). L'employeur ne peut se contenter de diffuser une simple liste des emplois vacants (via intranet par exemple). L'information doit être sur mesure et spécifique (Cass. soc., 20 avr. 2005, n°03-41.802). Il doit ainsi sélectionner et porter à la connaissance des intéressés les postes dispo-





A. Phoges / CIRIC

nibles susceptibles de correspondre à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent. L'information peut être individuelle (courrier individualisé ou document d'information) ou générale. Dans ce dernier cas, les conditions du bénéfice de la priorité devront être précisément détaillées. La forme de l'information devra évidemment être adaptée en fonction du profil du poste et du nombre de personnes concernées. Il est par ailleurs conseillé de mettre en place une procédure permettant au salarié d'obtenir des informations complémentaires.

■ La demande du salarié

En l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques imposant un formalisme particulier, le salarié peut faire acte de candidature par tout moyen (Cass. soc., 2 juin 2010, n°09-41.395).

En conséquence, l'employeur doit étudier toutes les demandes, quelle que soit la forme prise par celles-ci (demande orale, courriel, écrit...).

Pour écarter tout problème probatoire, il est conseillé d'organiser une procédure écrite de candidature. Un coupon-réponse peut ainsi être joint au courrier individualisé pouvant être adressé ou mis à disposition de chaque salarié bénéficiant de la priorité (intranet, réseau...).

■ Instruction de la demande du salarié et réponse

À réception de l'acte de candidature, l'employeur doit exprimer son accord ou son refus.

Le salarié ne remplissant pas les conditions (catégorie professionnelle différente, poste non équivalent...) ne bénéficie pas de la priorité. L'employeur est donc en droit de refuser sa demande. Mais dès lors que le salarié remplit les conditions pour occuper le poste, l'employeur a l'obligation d'accéder à sa demande.

En cas de pluralité de candidatures ou de concours de priorités (notamment avec la priorité de réembauchage dont bénéficie un salarié licencié pour

motif économique), l'employeur est contraint de faire un choix entre les intéressés.

Même en l'absence de disposition légale, le choix de l'employeur doit être suffisamment objectif. En effet, il lui appartiendra, en cas de contestation, de communiquer aux juges les éléments objectifs sur lesquels il s'est appuyé pour arrêter son choix (Cass. soc., 7 juill. 1998, n°95-43.443).

Des impératifs d'organisation de l'entreprise ont été jugés comme tels (Cass. soc., 7 juill. 1998, n°95-43.443).

Afin d'objectiver la sélection des candidatures, il peut être utile de consulter les instances représentatives du personnel puis d'expliquer à chaque candidat non retenu les raisons de leur non sélection (éventuellement par écrit).

Rappelons que l'employeur doit par ailleurs, au cours de la réunion où est examiné, devant le comité d'entreprise, le bilan de l'emploi à temps partiel, fournir les raisons qui l'ont conduit à refuser à des salariés à temps plein le passage à temps partiel et inversement (R. 3123-2 du Code du travail).

■ Conséquences du non respect de la priorité

Aucune sanction spécifique n'est prévue tant pour le défaut d'information que pour le non-respect de la priorité.

La violation par l'employeur des dispositions de l'article L. 3123-8 pouvant causer un préjudice au salarié, ce dernier pourra en demander réparation. L'employeur est donc passible de dommages et intérêts dont le montant est apprécié souverainement par les juges du fond (Cass. soc., 14 nov. 2007, n°06-44.271).

Pour mener à bien la procédure, des modèles pratiques sont disponibles sur le site internet de la FNOGEC.

¹ Le même article prévoit une priorité pour les salariés à temps complet qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel.



TABLEAU DE BORD

CHIFFRES UTILES

SMIC horaire brut au 01/01/2013: 9,43 €
Salaires minimum de branche horaire brut - au 01/07/2012: 9,69 €
SMIC mensuel brut pour 151,67 h au 01/01/2013: 1430,22 €
Salaires minimum de branche mensuel brut pour 151,67 h au 01/07/2012: 1470 €
Plafond mensuel de Sécurité sociale 2013 au 01/01/2013: 3086 €
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	CC du 14 Juin 2004
9999	(sans CC) statuts des chefs d'établissement

AGENDA

21/02/13: commission de suivi des classifications

JOURNEES NATIONALES FNOGEC

Les 5, 6 et 7 avril 2013.
Inscrivez-vous avant le 5 mars 2013 :
www.fnogec.org



Pastorale

ÉVANGILE : L'AUMÔNE, LA PRIÈRE ET LE JEÛNE COMME DIEU LES AIME (MT 6,1-6.16-18)

Acclamation : Ta parole, Seigneur, est vérité, et ta loi, délivrance. Fais-nous revenir à toi, Seigneur, jamais plus nous n'irons loin de toi : fais-nous revenir, et nous serons sauvés. Ta parole, Seigneur, est vérité, et ta loi, délivrance. (Ps 79, 8.19-20)

« Comme les disciples s'étaient rassemblés autour de Jésus, sur la montagne, il leur disait : "Si vous voulez vivre comme des justes, évitez d'agir devant les hommes pour vous faire remarquer. Autrement, il n'y a pas de récompense pour vous auprès de votre Père qui est aux cieux.

Ainsi, quand tu fais l'aumône, ne fais pas sonner de la trompette devant toi, comme ceux qui se donnent en spectacle dans les synagogues et dans les rues, pour obtenir la gloire qui vient des hommes. Amen, je vous le déclare : ceux-là ont touché leur récompense.

Mais toi, quand tu fais l'aumône, que ta main gauche ignore ce que donne ta main droite, afin que ton aumône reste dans le secret ; ton Père voit ce que tu fais dans le secret : il te le revaudra.

Et quand vous priez, ne soyez pas comme ceux qui se donnent en spectacle : quand ils font leurs prières, ils aiment à se tenir debout dans les synagogues et les carrefours pour bien se montrer aux hommes. Amen, je vous le déclare : ceux-là ont touché leur récompense.

Mais toi, quand tu pries, retire-toi au fond de ta maison, ferme la porte, et prie ton Père qui est présent dans le secret ; ton Père voit ce que tu fais dans le secret : il te le revaudra.

Et quand vous jeûnez, ne prenez pas un air abattu, comme ceux qui se donnent en spectacle : ils se composent une mine défaite pour bien montrer aux hommes qu'ils jeûnent. Amen, je vous le déclare : ceux-là ont touché leur récompense.

Mais toi, quand tu jeûnes, parfume-toi la tête et lave-toi le visage ; ainsi, ton jeûne ne sera pas connu des hommes, mais seulement de ton Père qui est présent dans le secret ; ton Père voit ce que tu fais dans le secret : il te le revaudra." »

Source : AELF



A. Pinoges / CIRIC