

L'arc boutant

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

Février 2015 - N°549

ACTUALITÉS

2

- Remise des insignes de chevalier de la Légion d'honneur à la présidente nationale de l'APEL
- Journées nationales FNOGEC
- Message de Pascal Balmand aux acteurs de l'Enseignement catholique

SOCIAL

3

- Prise en charge des coûts de formation professionnelle pour 2015
- Contrat à durée déterminée: Zoom sur les motifs de recours et les mentions obligatoires

ÉCONOMIE - GESTION

7

- Mise en place des nouveaux rythmes scolaires dans les écoles catholiques: premiers éléments d'analyse
- Situation de confinement - Quelques conseils inspirés par le plan particulier de mise en sûreté (PPMS)
- Accueil des enfants allergiques - Bonnes pratiques et erreurs à ne pas commettre

TABLEAU DE BORD - PASTORALE

12

APEL NATIONALE

Remise des insignes de chevalier de la Légion d'honneur à la présidente nationale de l'APEL



© Patrick Gamichon

Caroline Saliou, présidente nationale de l'APEL, a reçu vendredi 16 janvier 2015 les insignes de chevalier de la Légion d'honneur. Ces insignes lui ont été remis au 277 rue Saint-Jacques par Eric de Labarre, ancien président

de l'APEL nationale et ancien secrétaire général de l'Enseignement catholique.

Caroline Saliou a ensuite tenu à remercier l'ensemble des bénévoles et des parents qui s'engagent à l'APEL : « Monsieur le ministre* a souhaité m'honorer en me proposant pour cette Légion d'honneur, mais c'est avec vous tous que je la partage. C'est l'ensemble de notre association qui est reconnue par l'État au travers de cette distinction. Par ce geste, l'État remercie à travers la présidente de l'APEL l'engagement de tous les bénévoles au service des parents que nous représentons, il remercie également la volonté toujours réaffirmée du mouvement de parler au nom de l'intérêt général de l'ensemble des parents d'élèves de notre pays ».

La FNOGEC adresse à nouveau toutes ses félicitations à Caroline Saliou pour cette distinction.

* Benoît Hamon a nommé Caroline Saliou au grade de chevalier de la Légion d'honneur en juillet dernier, suite à la demande formulée par Vincent Peillon.

JN FNOGEC 2015



© La Maison de la Mutualité

Journées nationales FNOGEC 21 et 22 mars 2015 Maison de la Mutualité (Paris)

REVISITONS NOS FONDAMENTAUX

“Les OGEC sont-ils
à la hauteur de leur mission ?”

Retrouvez l'ensemble des informations concernant les Journées nationales de la FNOGEC sur l'espace dédié

à cette manifestation accessible à partir de la page d'accueil du site de la FNOGEC :

www.fnogec.org

■ Erratum

Article relatif à l'ancienneté : page 5 du numéro 547 de l'Arc Boutant de décembre 2014

À la question « comment calculer l'ancienneté d'une personne ayant cumulé de l'ancienneté dans une strate, et bénéficiant d'une évolution entraînant un changement de strate ? », la

réponse apportée ne correspondait pas à la situation visée. En effet, en cas de changement de strate, il convient de recalculer l'ancienneté au sens de l'article 2.1 de l'annexe 1 de la convention collective du 14 juin 2004. Autrement dit, le salarié conserve son ancienneté, acquise au sens de l'article 2.21.2 de la convention collective du 14 juin 2004, mais pas les points afférents à la strate inférieure.

Message de la Commission permanente

Après les événements tragiques survenus en France en janvier, Pascal Balmand, secrétaire général de l'Enseignement catholique, a adressé pour la Commission permanente un message à l'ensemble des acteurs de l'Enseignement

catholique. L'intégralité de ce message est disponible sur le site de la FNOGEC, rubrique « Actualités » : www.fnogec.org/vie-du-reseau/actualites/attentats-des-7-et-9-janvier-2015

Enseignement moral et civique Contribution de l'Enseignement catholique

Retrouvez sur le site internet du Secrétariat général de l'Enseignement catholique un espace dédié avec notamment le texte d'orientation « École catholique et formation morale » promu par la commission permanente

en avril 2014 ; ainsi que de nombreuses fiches pratiques destinées aux acteurs des communautés éducatives pour les aider dans leurs réflexion et travail auprès des élèves <http://formation-morale.enseignement-catholique.fr>

COÛTS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Prise en charge des coûts de formation professionnelle pour 2015

La Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) s'est réunie le 28 janvier 2015. Elle a fixé les règles de prise en charge pour l'année, qui vont être adressées aux établissements par le département dédié enseignement privé OPCALIA.

■ **Éléments de contexte :** **la réforme conduit à un changement dans l'ingénierie financière**

La réforme de la formation professionnelle a conduit la commission paritaire à adapter les règles de gestion, c'est-à-dire les règles de prise en charge par OPCALIA pour l'année 2015.

Jusqu'à présent, les périodes de professionnalisation très utilisées pour les anciennes formations qualifiantes, les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les formations de chefs d'établissement, bénéficiaient d'un « refinancement » via le fonds paritaire interprofessionnel (FPSPP). Cette dernière règle a changé : les périodes de professionnalisation ne bénéficient plus de ce refinancement.

Les fonds disponibles pour les établissements de l'enseignement privé ne permettront donc plus de financer l'ensemble des formations sur le budget « professionnalisation ».

Pour éviter que les coûts de formation ne pèsent directement et totalement sur le budget limité du « plan de formation des établissements » ou soient financés sur fonds propres, les pratiques vont devoir changer.

L'optimisation des budgets sera nécessaire, les établissements devront utiliser conjointement plusieurs dispositifs et faire usage de la mutualisation, notamment grâce aux catalogues « actions collectives ».

Ainsi, salariés et établissements devront par exemple recourir massivement au Compte Personnel Formation en lien avec la période de professionnalisation.

Tout au long de l'année, le collègue employeur, le département dédié d'OPCALIA et les organismes de formation vous informeront de ces évolutions et vous accompagneront pour trouver **les meilleures solutions pour le financement des besoins**.

■ Les règles de prise en charge

Plan de formation

	Établissements de moins de 10 salariés	Établissements entre 10 et 49 salariés	Établissements de plus de 50 salariés
Budget	- 2 200 € quelle que soit la contribution de l'établissement - 90 % pour toute contribution supérieure à 2 450 €	Montant des ressources disponibles	
Prise en charge des frais pédagogiques	Plafond de 25 €/h Action plafonnée à 1 500 €	Coût réel	
Prise en charge des frais annexes	Selon la grille (ci-dessous)		
Prise en charge des salaires	NON	OUI	

Périodes de professionnalisation

Dispositifs concernés	Formations diplômantes, certifiantes ou qualifiantes		
Salariés concernés	Salariés en CDI (éventuellement en CUI CAE)		
Prise en charge des frais pédagogiques	Plafond de 18 €/h pour les « Formations prioritaires » ¹ - CAP petite enfance - Titre « Dirigeant des organisations éducatives scolaires » - Titre « Manager expert » - CQP éducateur de vie scolaire - Surveillant – Visiteur de nuit en secteur social et médico-social - Conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite - Responsable de centre de profit en distribution option alimentaire, jardinerie, animalerie, aménagement de l'habitat et de son environnement	Plafond de 10 €/h pour les « autres formations »	Plafond de 1 600 € VAE
Prise en charge des frais annexes	NON		
Prise en charge des salaires	NON		

Contrats de professionnalisation

Dispositifs concernés	Contrats de professionnalisation de 6 à 24 mois (durée de la formation : 15 à 25 % ² de la durée du contrat, min. 150H)	
Salariés concernés	Salariés en CDI (éventuellement en CUI CAE)	
Prise en charge des frais pédagogiques	Plafond de 24 €/h pour les CQP ³ - CQP éducateur de vie scolaire	Plafond de 18 €/h pour les « autres formations »
Prise en charge des frais annexes	NON	
Prise en charge des salaires	NON	

Compte Personnel Formation

Dispositifs concernés	Listes CPF ⁴
Salariés concernés	Salariés en CDI (éventuellement en CUI CAE)
Prise en charge des frais pédagogiques	Plafond de 50 €/h
Prise en charge des frais annexes	Selon la grille (ci-dessous)
Prise en charge des salaires	OUI Plafonnés à 50 % du coût total du parcours
Prise en charge de l'évaluation pré-formation	Plafond de 500 €

Frais annexes

	Ile-de-France	Hors Ile-de-France
Hébergement	70 € la nuitée	60 € la nuitée
Restauration	20 € par repas et par jour de formation	15 € par repas et par jour de formation
Transports	- Voiture personnelle : Coût des trajets lieu de travail – lieu de formation, sur attestation de l'employeur. - Train : Valeur d'un billet SNCF 2 ^e classe.	

■ À noter

Cette année, avec la réforme, un refinancement FPSPP sur le budget plan de formation des établissements de moins de 10 salariés est prévu. Soulignons que 75 % des établissements de moins de 10 salariés cotisent à hauteur de 300 € par an. Les montants de prise en charge du CPF (voir ci-dessus) permettront d'être de véritables « crédit

d'impulsion » au financement des formations. La période de professionnalisation permettra de financer le complément. Attention, le montant de prise en charge des frais annexes dépend du lieu de formation. Tout remboursement s'effectue sur présentation d'une facture éditée sur papier à en-tête de la structure.

1. Le CQP coordinateur de vie scolaire sera inséré une fois qu'il sera créé par accord.
2. Voir 50 % suite à un CAE CUI, pour les titulaires des minima sociaux ou les moins de 26 ans non titulaires du BAC.
3. Le CQP coordinateur de vie scolaire sera inséré une fois qu'il sera créé par accord.
4. Cette liste est publiée sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. Toutes les formations à destination des salariés des établissements sont en cours d'enregistrement et n'ont donc pas encore reçu de « code formation » CPF. Nous les mettrons à disposition une fois enregistrées sur le site ainsi que la procédure pour mobiliser ce nouveau dispositif.

Zoom sur les motifs de recours et les mentions obligatoires

Dans le contexte économique actuel et face à des aléas que nous ne maîtrisons pas toujours (pérennité de certains financements, évolutions législatives...), la tentation de recourir au contrat à durée déterminée peut être grande. Ce type de contrat offre une plus grande souplesse pour l'employeur. Il permet en effet de cadrer la relation de travail et de bénéficier d'une plus grande lisibilité sur l'avenir.

Au regard du caractère dérogatoire que la loi lui confère, le contrat à durée déterminée a un environnement juridique particulier et contraignant. Le non-respect de certaines obligations légales en la matière peut entraîner une requalification en contrat à durée indéterminée et des éventuelles sanctions pénales.

Deux sujets doivent faire l'objet d'une attention particulière : le motif de recours et les mentions obligatoires du contrat.

Suite à de nombreuses sollicitations, nous vous proposons de faire un point sur ces deux thématiques.

■ **Le CDI le principe, le CDD l'exception**

En droit du travail français, le contrat à durée indéterminée est le contrat de travail de droit commun. Il doit être utilisé chaque fois que l'emploi proposé est pérenne.

Le contrat à durée déterminée doit donc rester une exception. Il ne peut y être recouru que pour répondre à des besoins momentanés objectivement identifiables. En tout état de cause, il ne saurait être généralisé à toutes les activités d'un établissement.

Avant d'opter pour un recrutement sous forme de contrat à durée déterminée, l'employeur doit donc s'assurer que l'emploi ne correspond pas à une activité normale et permanente de l'établissement. Si tel était le cas, une relation à durée indéterminée devrait être envisagée.

■ **Des motifs de recours limitativement prévus par le code du travail**

Au sens de l'article L. 1242-1 du code du travail, le contrat à durée déterminée **ne peut avoir, quel que soit son motif, pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.**

Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas limitativement énumérés par le code du travail :

1. Remplacement d'un salarié en cas :
 - a) d'absence ;
 - b) de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
 - c) de suspension de son contrat de travail ;
 - d) de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du

comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

- e) d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3. Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4. Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5. Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1^o à 4^o de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ; ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

La loi prévoit également la possibilité d'utiliser le contrat à durée déterminée pour les contrats liés à la politique de l'emploi (CUI-CAE) ou des dispositifs spécifiques (à titre d'exemple, contrat de professionnalisation conclu dans le cadre d'un CDD). Par

exception, ces contrats peuvent déroger au droit commun des contrats à durée déterminée et pourvoir des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Attention, si le contrat à durée déterminée ne comporte pas un des motifs prévu par le code du travail, le salarié pourra demander le cas échéant la requalification de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée. L'employeur peut également encourir une sanction pénale pour recours abusif au contrat à durée déterminée au sens de l'article L. 1248-2 du code du travail.

■ **Les mentions impératives du contrat à durée déterminée**

Le contrat de travail à durée déterminée doit impérativement être établi par écrit avec la définition précise de son motif. **À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.**

Il doit par ailleurs obligatoirement comporter, au sens de l'article L. 1242-12 les mentions suivantes :

- Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1^o, 4^o et 5^o de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu

pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2^o de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

- L'intitulé de la convention collective applicable ;
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

■ **Une transmission du contrat au salarié dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche**

Attention : aux termes du dernier alinéa de l'article L. 1242-13 du code du travail, le contrat à durée déterminée doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent l'embauche.

La Cour de cassation considère que la transmission tardive du contrat pour signature équivaut à une absence d'écrit qui entraîne la requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée (Cass. soc., 17 juin 2005, n°03-42.596) et une possible sanction pénale au sens de l'article L. 1248-7 du code du travail.

Pour rappel : le défaut de signature du contrat à durée déterminée par le salarié vaut également absence d'écrit et entraîne des conséquences similaires.

Au regard des risques encourus, il est donc impératif d'obtenir la signature du salarié avant le commencement d'exécution de sa prestation de travail.

■ **Focus :**

le contrat à durée déterminée d'usage

Les OGEC relèvent du secteur de l'enseignement pour lequel la conclusion d'un contrat d'usage est autorisée au sens des articles L. 1242-2 et D. 1242-1 du code du travail.

Cependant l'utilisation du contrat à durée déterminée d'usage doit être maniée avec précaution. Le seul fait que le secteur d'activité soit mentionné sur la liste des secteurs d'activités pouvant recourir au CDD d'usage ne donne pas le droit de recourir à un CDD pour tous les emplois du secteur. En effet, selon une jurisprudence de la Cour de cassation, l'emploi de ces contrats doit être justifié par l'existence **d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi occupé.**

Le ministère du Travail s'était déjà positionné concernant l'utilisation du CCD d'usage dans le secteur de l'enseignement dans une circulaire DRT du 30 octobre 1990 (n° 18-90). Il avait ainsi

précisé que « *seuls les emplois qui correspondent à un enseignement limité à une fraction d'année scolaire, ou à un enseignement non permanent dans l'établissement, peuvent donner lieu à la conclusion de contrats au titre des usages ; les enseignants qui sont recrutés pour toute la durée de l'année scolaire et pour dispenser un enseignement entrant chaque année dans le programme de l'établissement doivent l'être par contrat de travail à durée indéterminée* ».

Dans le cadre d'un recrutement en CDD d'usage, l'activité d'enseignement devra donc être par nature temporaire et ne pas correspondre à l'activité normale de l'établissement. Ainsi, si elle perdure au-delà d'une année scolaire, il sera difficile de justifier de son caractère temporaire.

Attention, le risque pour l'employeur est de voir requalifier le CDD d'usage en CDI et d'encourir une sanction pénale pour recours abusif au CDD au sens de l'article L. 1248-1 du code du travail.

Mise en place des nouveaux rythmes scolaires dans les écoles catholiques Premiers éléments d'analyse

La réforme des rythmes scolaires, grand chantier de la Refondation de l'école engagé par Vincent Peillon, puis poursuivi par Benoît Hamon et Najat Vallaud-Belkacem, a donné l'occasion à l'Enseignement catholique de se saisir de la question du temps scolaire et plus largement du temps de l'enfant.

Après la journée nationale du 17 janvier 2014 organisée par la Commission nationale des rythmes scolaires du Secrétariat général de l'Enseignement catholique (SGEC) sur le thème «Les rythmes en question», de nombreuses rencontres ont été organisées dans les diocèses afin de réfléchir au réaménagement du rythme hebdomadaire de l'école mais aussi à la prise en compte de la nature des trois temps qui composent la journée d'un enfant: les temps familiaux, les temps scolaires et les temps récréatifs, associatifs, sportifs, culturels... passés en dehors de la famille.

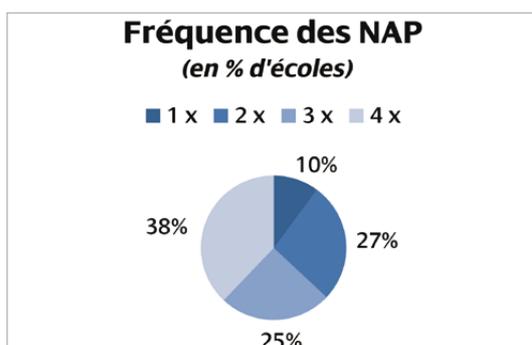
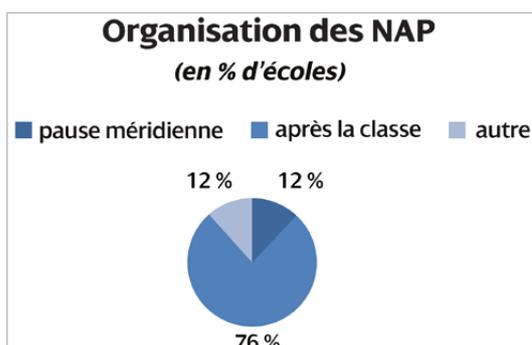
Ce travail de réflexion et de concertation, entre les instances de l'Enseignement catholique et les collectivités locales, a permis aux établissements de s'engager dans la réforme chaque fois qu'il était possible, souhaitable et raisonnable de le faire.

À l'automne 2014, la FNOGEC a conduit une enquête auprès des UDOGEC sur la mise en place de la réforme des rythmes scolaires. 2 743 écoles implantées dans 43 départements ont répondu à cette enquête. Le questionnaire portait sur l'organisation hebdomadaire de temps scolaires et sur la mise en place des nouvelles activités périscolaires (NAP).

En préambule, il convient de préciser que les données relatives aux NAP sont à prendre avec précaution car elles ne portent que sur un nombre restreint d'écoles (entre 253 et 355 écoles selon les questions). Toutefois, elles ont le mérite de donner une tendance sur l'organisation de ces activités.

À la rentrée 2014-2015, 20 % des écoles catholiques¹ étalaient les 24 heures d'enseignement hebdomadaire sur 9 demi-journées, incluant le mercredi matin pour la quasi-totalité d'entre elles (99 %²), comme c'est également le cas pour les écoles publiques (1,5 % des écoles publiques prévoient des enseignements le samedi matin³).

La très grande majorité d'entre elles (92 % des écoles⁴) a organisée des NAP principalement après la classe et majoritairement 4 fois par semaine.



La tendance est la même que dans l'enseignement public où 92 % des communes ont organisé des NAP et 64 % ont choisi de les répartir sur 4 jours (pour l'année scolaire 2013-2014 mais 48 % des communes devaient organiser les NAP sur 1, 2 ou 3 journées à la rentrée 2014-2015)⁵.

Le principal partenariat mis en place pour l'organisation des NAP est celui avec les collectivités

1. 2 194 écoles sur 2 743 écoles ayant répondu au questionnaire.

2. 539 écoles sur 546 écoles ayant répondu à la question.

3. Source : *Guide pratique des rythmes à l'école*, édition 2014-2015, Ministère de l'Éducation nationale).

4. 253 écoles sur 274 écoles ayant répondu à la question.

5. Source : *Enquête CNAF-AMF sur la mise en œuvre des nouveaux rythmes périscolaires*.

locales (81 %). Ceci peut s'expliquer par l'impulsion donnée par l'État aux collectivités locales en faveur de l'élaboration d'un projet éducatif territorial (PEDT) destiné à proposer à chaque élève de la commune « *un parcours éducatif cohérent et de qualité avant, pendant et après l'école, organisant ainsi, dans le respect des compétences de chacun, la complémentarité des temps éducatifs*⁶ ».

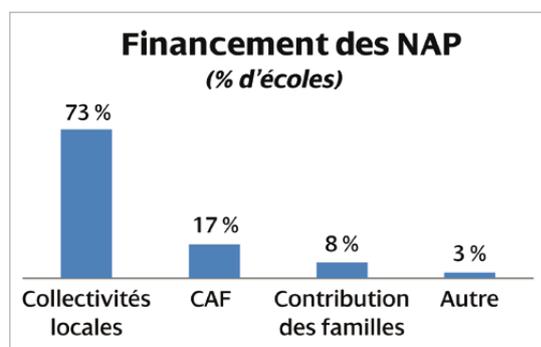
À la rentrée 2014, seules 8 300 communes disposaient d'un projet éducatif territorial⁷. Toutefois, la Loi de finances pour 2015⁸, qui est venue pérenniser les aides financières pour l'organisation des activités périscolaires, comprend un argument pour convaincre les élus locaux de s'engager dans cette démarche : elle oblige les communes à disposer d'un projet éducatif territorial pour percevoir les aides du fonds de soutien.

L'article 67 de la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 précise que « *les aides sont versées aux communes ; à charge pour ces dernières de reverser, le cas échéant, la part calculée au titre des élèves scolarisés dans les écoles privées sous contrat aux organismes de gestion de ces écoles privées. Toutefois, lorsque la commune le demande aux autorités académiques, cette part est versée directement aux organismes de gestion de ces écoles* ».

L'aide de l'État peut se cumuler avec l'aide spécifique de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) de 54 € par enfant⁹ versée aux gestionnaires de l'accueil qui doit être déclaré auprès des services départementaux de la jeunesse au titre d'accueil de loisirs sans hébergement (ALSH).

Une note de la Commission nationale des rythmes scolaires sur les ALSH est prévue prochainement.

Au regard de l'enquête réalisée par la FNOGEC auprès du réseau de l'Enseignement catholique, les nouveaux temps d'activités périscolaires organisées dans les écoles privées sont principalement financés par des fonds publics.



Ainsi, il semblerait que l'absence de financement communal pour la mise en place des NAP ou de partenariats avec les communes pour accueillir les élèves des écoles catholiques sur les temps périscolaires constituent un frein au passage des écoles à 9 demi-journées.

Comme le souligne l'enquête de la Caisse Nationale d'Allocations Familiales (CNAF) en collaboration avec l'Association des maires de France (AMF)¹⁰, le financement des NAP (cité par 75 % des communes engagées dans la réforme en 2014-2015) est la principale difficulté pour organiser ceux-ci.

D'après cette enquête, le coût brut médian de la réforme par enfant est estimé à 180 € en 2013 (219 € pour les NAP organisées dans le cadre d'un ALSH) et serait de l'ordre de 200 € pour cette année. Cette enquête montre également que la grande majorité des enfants ont participé aux NAP organisées par les communes lorsqu'elles étaient gratuites (en 2013, 8 communes sur 10 proposaient des NAP gratuits). Elle souligne que « *la participation financière des parents est un frein à la fréquentation des NAP. Ainsi, en 2013, la part des communes où plus de 70 % des élèves étaient inscrits aux NAP en début d'année atteignait 80 % lorsqu'elles étaient gratuites contre 35 % lorsqu'elles étaient payantes* ».

Ainsi, les écoles catholiques doivent veiller à organiser des activités périscolaires favorisant l'accès de tous les enfants aux pratiques culturelles, artistiques ou sportives, en veillant à ne pas mettre à la charge des familles des participations financières qui seraient difficilement supportables pour ces dernières.

L'école catholique doit chercher à mobiliser toutes les ressources du territoire afin d'offrir à ses élèves des activités périscolaires de qualité, dans la continuité du projet d'établissement. Pour ce faire, elle pourra faire appel à une grande diversité d'intervenants, en complément de ses propres ressources : tissu associatif local (clubs sportifs, écoles de musique...), paroisse, partenariat avec la commune (mise à disposition de locaux, interventions de services municipaux...).

6. Circulaire n° 2014-184 du 19 décembre 2014 (BO du 1^{er} janvier 2015) : Instruction pour la promotion de la généralisation des projets éducatifs territoriaux sur l'ensemble du territoire.

7. Source : note 3.

8. Article 96 de la Loi de finances pour 2015 n° 2014-1654 du 29 décembre 2014, JORF n° 0301 du 30 décembre 2014.

9. Aide spécifique rythmes éducatifs (ASRE) dédiée aux nouvelles heures dégagées par la réforme est calculée sur la base de 0,50 € par heure réalisée par enfant dans la limite de 3 heures par semaine et de 36 semaines.

10. *L'essentiel* n° 151 novembre 2014, publication mensuelle de la CNAF.

Quelques conseils inspirés par le plan particulier de mise en sureté (PPMS)

Les récents évènements dramatiques survenus en janvier incitent à se poser la question de la bonne gestion des personnes situées dans l'établissement scolaire lors du déclenchement d'une situation de crise impliquant le confinement, pour une durée inconnue, des personnes présentes.

Le ministère de l'Éducation nationale donne aux établissements scolaires un certain nombre d'instructions pour une application rapide et efficace du plan Vigipirate, quel que soit le degré de gravité annoncé.

La démarche adoptée pour l'établissement du Plan Particulier de Mise en Sureté (PPMS), qui s'applique il est vrai à des évènements naturels ou technologiques prévisibles, peut légitimement inspirer les responsables des établissements scolaires soucieux de mettre en place rapidement une décision de confinement décidée par l'autorité publique. Il paraît relativement difficile, dans le présent contexte, d'évaluer la vulnérabilité de l'établissement en raison de sa situation géographique. Le critère de prévisibilité prévu dans l'élaboration du PPMS est également difficile à prendre en compte. Plus sûrement, il est possible de se référer aux différentes étapes de la constitution du PPMS et les adapter à la situation de confinement

1^o Constituer une groupe de personnes ressources

Ce groupe doit être assez large pour refléter l'ensemble des compétences présentes dans l'établissement et concernera aussi bien les enseignants que les éducateurs et les personnels OGEC.

La mission de chaque personne sera clairement définie et fera l'objet d'un rappel régulier à chacun dans le but de favoriser des réactions rapides et appropriées.

2^o Les lieux de mise en sureté seront étudiés avec soin et seront généralement les mêmes que ceux adoptés lors de la constitution du plan particulier de mise en sureté :

- avec des zones de mise à l'abri ;
- avec des points de regroupements extérieurs ;
- avec des circuits d'acheminement.

Par ailleurs, les consignes et plans seront visiblement affichés et connus de toutes les personnes concernées.

3^o Les moyens logistiques nécessaires devront être prévus :

- matériel de première urgence (ruban adhésif, trousse de premier secours, lampes électriques, radios avec piles...);
- signalisation sonore de l'alerte distincte de l'alerte incendie ;
- moyens de communications avec les autorités ;
- un dossier « papier » en plusieurs exemplaires (en cas d'absence du chef d'établissement), pouvant contenir la liste à jour des élèves, la liste des personnes ressources et les missions de chacun, les emplois du temps permettant notamment d'identifier les groupes à l'extérieur, un annuaire des personnes à contacter en cas de crise...

4^o Faire connaître les mesures aux personnes concernées

Un dispositif n'a de sens que s'il est connu de toutes les personnes susceptibles de se trouver dans l'établissement et doit faire l'objet de rappels récurrents et d'exercices réguliers.

Il est rappelé que l'application interactive « Plan Particulier de Mise en Sureté » est téléchargeable sur le site de la Mutuelle Saint-Christophe pour ses adhérents et, pour les autres établissements scolaires, peut l'être à partir du site de la FNOGEC de la même manière que l'application concernant le « document unique » et celle relative au « registre de sécurité » : www.fnogec.org/immobilier/actualites/partenariat-mutuelle-saint-christophe-fnogec.

Lien sur le site du ministère de l'Éducation nationale : www.education.gouv.fr/cid85267/consignes-de-securite-applicables-dans-les-etablissements-relevant-du-ministere.html.

Nous remercions Jean-Dominique Monnoyeur, Délégué Prévention et Services Associés de MSC, pour le concours apporté à la rédaction de cet article.

ACCUEIL DES ENFANTS ALLERGIQUES

Bonnes pratiques et erreurs à ne pas commettre

Le 27 novembre dernier, la mort de Mathias, 9 ans, dans une cantine scolaire d'un établissement scolaire public, des suites d'un choc anaphylactique consécutif à l'ingestion d'un plat auquel il était allergique, a été une tragédie pour l'ensemble des personnels de cantine, de la communauté éducative, des parents et enfants. La presse en a abondamment parlé, sans donner les circonstances précises de l'accident, ni ses causes. Plus récemment, dans un lycée catholique de Bretagne, une élève a failli manger des nuggets de poisson, après que les équipes de restauration lui ont dit qu'il s'agissait de poulet, alors qu'elle est allergique au poisson. L'issue aurait pu être catastrophique.

Ces deux événements, l'un dramatique, l'autre fort heureusement sans conséquence, sont malheureusement de plus en plus susceptibles de se produire. On estime que les cas d'allergie alimentaire ont doublé en 5 ans ; que l'allergie concerne près d'un Français sur 25 mais qu'elle est 3 fois plus fréquente chez l'enfant que chez l'adulte. Au total, sur l'ensemble de la population d'âge scolaire, 6 % à 7 % des élèves seraient atteints d'allergies alimentaires. En fonction du taux de fréquentation du restaurant, un établissement de 500 élèves est donc susceptible de devoir gérer environ 20 à 25 cas de convives allergiques. Or cette gestion est strictement régie par la circulaire n°2003-135 du 8 septembre 2003 et la loi d'orientation du 10 juillet 1989 revue le 23 avril 2005, que doivent respecter tous les établissements scolaires. La prévalence croissante des allergies a par ailleurs amené tout récemment le législateur à renforcer la traçabilité et l'information sur les produits, dans le cadre du règlement UE n°1169/2011 du 25 octobre 2011 applicable à compter du 14 décembre 2014.

■ **Les dispositions légales et réglementaires en vigueur**

- **Une obligation d'accueil des enfants et des adolescents atteints de troubles de la santé évoluant sur une longue période.** Un établissement ne peut donc pas refuser l'accès à la cantine à un enfant sous prétexte qu'il est allergique et que la prestation ne correspond pas à son cas particulier.
- **Cet accueil doit permettre aux enfants et adolescents concernés de suivre leur scolarité ou d'être accueillis en collectivité tout en bénéficiant de leur traitement et de leur régime alimentaire.** Dans ce cadre, la loi impose, pour les enfants atteints d'une allergie alimentaire sévère, la mise en place

d'un PAI (Projet d'Accueil Individualisé) afin d'assurer leur sécurité et de compenser les inconvénients liés à leur état de santé.

Enfin, concernant l'information au consommateur, le règlement UE n°1169/2011 du 25 octobre 2011 relatif à l'information des consommateurs sur les denrées alimentaires, indique une liste de 14 catégories d'allergènes à mentionner sur l'étiquetage des denrées alimentaires. Cette réglementation ne concerne ni la présence fortuite ni les produits non pré-emballés. Cependant, pour les denrées alimentaires proposées non préemballées à la vente au consommateur final et aux collectivités, le consommateur doit être informé de « tout ingrédient provoquant des allergies ou des intolérances ».

■ **Comment mettre en place le PAI ?**

Le Projet d'Accueil Individualisé est établi à la demande des parents : **c'est un point important, car l'établissement ne peut être tenu pour responsable d'une allergie non signalée.**

Le PAI est établi par le chef d'établissement, en concertation avec le médecin scolaire, à partir des besoins thérapeutiques précisés par le médecin prescripteur (allergologue) et doit définir les adaptations à apporter à la scolarité de l'élève. Deux possibilités sont envisageables pour l'alimentation de l'enfant :

- soit la famille prépare un panier-repas. Ce panier-repas est sous l'entière responsabilité de la famille, de la préparation à la consommation, en termes de préparation, composition et identification, la responsabilité du stockage et de la distribution du repas restant bien sûr à la charge de l'établissement ;
- soit les services de restauration fournissent le repas adapté au régime de l'enfant (préparé par leur soin ou plateau repas hypoallergénique issu de l'industrie agro-alimentaire).

Le PAI doit donc prévoir :

- les modalités de transport, stockage, identification, remise en température et distribution des repas à l'enfant ;
- le protocole de soins et d'urgence : en effet, les actes pouvant être réalisés par des personnels non médicaux (surveillants, animateurs, agents territoriaux...) doivent être définis, ainsi que l'information et la formation de ces personnels. Notamment, en cas d'urgence, les actes relatifs à l'administration de médicaments sous forme orale, inhalée ou d'auto-injection sont envisageables, ainsi que l'appel du SAMU.

■ Et en pratique, que faire ?

L'établissement peut mettre à disposition des plateaux repas sans allergènes que l'établissement peut commander auprès de sociétés spécialistes : pratiques car ils conviennent à presque tous les cas d'allergie et ont une durée limite de consommation longue ; mais coûteux (environ 10 €) et plutôt insipides. Surtout, ils sont limités dans leur diversité.

L'établissement a donc intérêt à autoriser les paniers repas, car il n'est pas tenu, dès lors, de proposer des repas spécifiques pour les enfants allergiques, avec tous les risques que cela comporte, de fabriquer dans une même cuisine des repas « normaux » et des repas sans traces d'allergènes. Mais l'autorisation de panier-repas ne dispense pas de respecter quelques règles prudentielles élémentaires :

- Anticiper le risque de choc anaphylactique, en prévoyant un protocole strictement suivi d'intervention rapide et urgente des personnels désignés. Concrètement, une trousse de secours, régulièrement mise à jour, doit être à disposition dans un lieu proche de la salle de restaurant, avec un protocole d'utilisation précis.
- Informer précisément (menus mais aussi affichage en temps réel au plus près du service) les convives du contenu des plats qu'on leur propose.
- Prohiber la présence des ingrédients les plus allergènes dans les menus sans choix (kiwis, fruits à coques, etc.) et prévoir un plat de substitution en cas de menus multi-choix comportant ce type d'éléments.
- S'assurer que le protocole est parfaitement connu et maîtrisé par le personnel, y compris par la société extérieure. À ce titre, on vérifiera que le personnel a bien reçu une formation à l'accueil des enfants allergiques, qui peut être couplée à une formation aux règles nutritionnelles et/ou aux règles d'hygiène et de sécurité alimentaire. On peut aussi intégrer un test de procédure à l'exercice de sécurité de l'établissement (procédure d'évacuation, sécurité incendie...)

■ Les erreurs à ne pas commettre

- Communiquer largement sur la possibilité de répondre aux attentes des convives souffrants d'intolérances ou d'allergies alimentaires : l'effet-papillon, voire l'effet de mode, peut vite rendre contagieux des certificats médicaux de complaisance et aboutir à un nombre de cas particuliers difficiles à gérer !
- Penser que son prestataire de restauration est responsable de tout : le PAI est un document établi par la direction de l'établissement. Si votre prestataire se doit de le mettre strictement en œuvre, il n'est pas tenu d'en être à l'origine (et n'a aucun intérêt à voir se développer les PAI...)
- Se voiler la face et accueillir des élèves gravement allergiques sans PAI, sous prétexte qu'ils savent gérer seuls leur allergie : pénalement, l'établissement ne pourrait être tenu responsable d'une information qu'il n'était pas censé avoir, mais que se passerait-il en cas de choc anaphylactique ? Aucun moyen ne serait à disposition immédiate pour secourir le convive, alors qu'une injection rapide d'adrénaline permet dans la très grande majorité des cas d'éviter la catastrophe.

La loi de 2005 a souvent été détournée de son objectif : à l'origine faite pour permettre l'accueil de tous, elle a donné lieu à une interprétation extensive qui fait du panier repas l'aubaine que privilégient certains établissements pour ne pas traiter le problème allergique, voire exclure certains enfants du restaurant scolaire. Mal leur en prend, car leur responsabilité, morale et pénale, reste entière !

Cet article a été réalisé avec le concours de François Dumolin – LBT Conseil, Conseil en restauration scolaire partenaire de la FNOGEC.

Mémento de la restauration scolaire

Nous vous rappelons qu'un mémento consacré à la restauration scolaire, élaboré avec le concours de LBT Conseil, cabinet de conseil en restauration scolaire partenaire de la FNOGEC en ce domaine, est récemment paru.

Il comprend quatre parties : Le marché de la restauration ; Les fondamentaux de la restauration scolaire ; L'environnement réglementaire ; et en annexes les définitions et abréviations.

Ce mémento est disponible en version électronique sur le site de la FNOGEC : www.fnogec.org/services/memento-de-la-restauration-scolaire Vous pouvez également le commander sous forme de brochure imprimée auprès de la FNOGEC (4 € l'unité).

Un guide de consultation, un cahier des charges ainsi qu'un plan de maîtrise sanitaire seront prochainement disponibles.

TABLEAU DE BORD

■ CHIFFRES UTILES

SMIC horaire brut au 1^{er} janvier 2015 : 9,61 €

Salaires minimum de branche horaire brut au 1^{er} septembre 2014 : 9,84 €

Salaires minimum de branche mensuel brut au 1^{er} septembre 2014 pour 151,67 h = 1492,37 €

SMIC mensuel brut pour 151,67 h : 1457,52 € au 1^{er} janvier 2015

Plafond mensuel de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2015 : 3170 €

Valeur du point de la fonction publique au 1^{er} juillet 2010 : 55,5635 €

Valeur du point de la CC du 14 juin 2004 depuis le 1^{er} septembre 2014 : 17,06 €

Valeur du point CFA/CFC : 74,08 € à appliquer à partir du 1^{er} septembre 2014

■ Codes IDCC (Intitulé de la convention collective/statut)

Intitulé de la convention collective / statut

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 dans sa version applicable le 15 décembre 2012 (ex CCPSAEE)

9999 (sans CC) statuts des chefs d'établissements

■ AGENDA

3 février : groupe de travail « Santé »

6 février : bureau FNOGEC

12 mars : CPNEFP et SPP

25 mars : Observatoire prospectif des métiers et des compétences

Journées Nationales FNOGEC

21 et 22 mars 2015

Maison de la Mutualité

Paris

Revisitons nos fondamentaux – les OGEC sont-ils à la hauteur de leur mission ?



© Alesia Giuliani CPP/Circ



Pastorale

« Tenez ferme » (Jc 5,8).

Le pape François a rendu public le mardi 27 janvier son message écrit pour le Carême 2015, intitulé « Tenez ferme » (Jc 5,8).

«... Un des défis les plus urgents sur lesquels je veux m'arrêter dans ce message, est celui de la mondialisation de l'indifférence. L'indifférence envers son prochain et envers Dieu est une tentation réelle même pour nous, chrétiens. C'est pour cela que nous avons besoin d'entendre, lors de chaque Carême, le cri des prophètes qui haussent la voix et qui nous réveillent. »

Dans son message, le pape propose notamment trois pistes de méditation, déclinées à plusieurs niveaux :

1. « *Si un seul membre souffre, tous les membres partagent sa souffrance* » (1 Co 12, 26) pour l'Église
2. « *Où est ton frère ?* » (Gn 4,9) pour les paroisses et les communautés
3. « *Tenez ferme* » (Jc 5,8) pour chaque fidèle

Retrouvez l'intégralité du message du pape sur le site w2.vatican.va/content/vatican/fr.html

Ce message est daté du 4 octobre 2014, jour de la Saint François d'Assise.