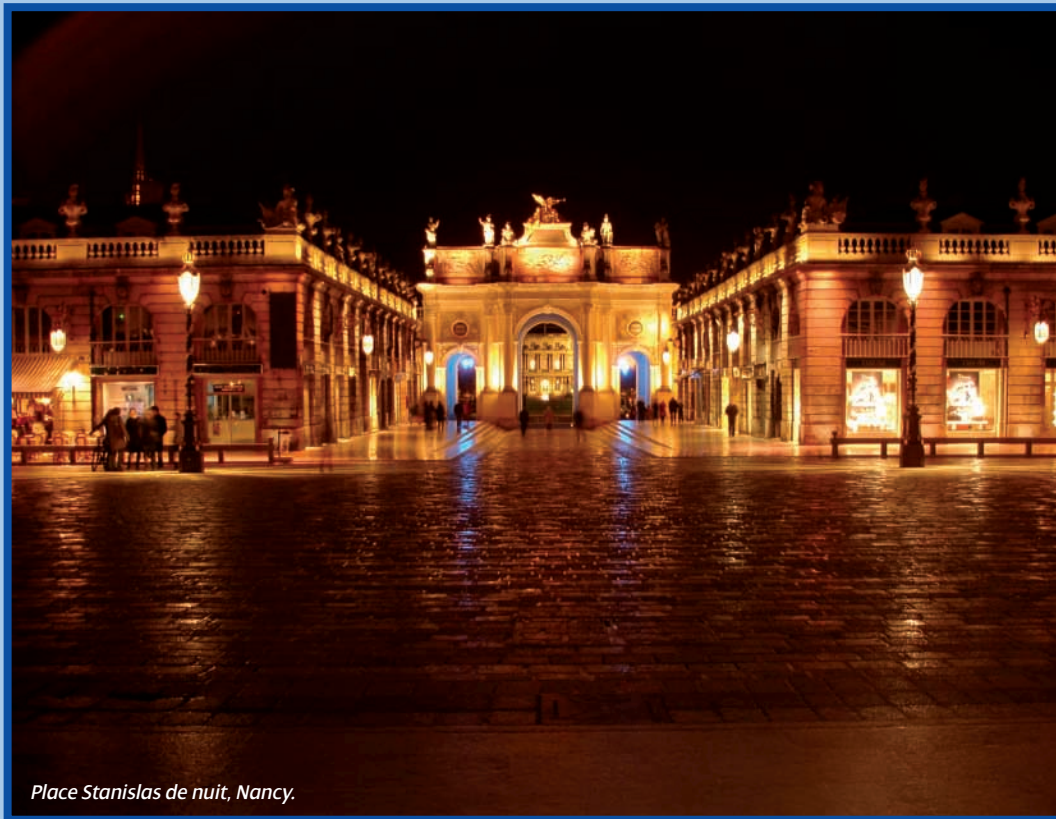


# L'arc boutant

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



Place Stanislas de nuit, Nancy.

Pimpin

JOURNÉES NATIONALES DE LA FNOGEC  
LES 26 ET 27 MARS 2011 À NANCY

## "La Gouvernance territoriale : un enjeu pour les OGEC?"

**L**es 26 et 27 mars 2011, au Palais des congrès de Nancy, auront lieu les prochaines Journées Nationales de la FNOGEC sur le thème « La gouvernance territoriale : un enjeu pour les OGEC? ».

Dans le contexte de l'évolution des moyens financiers à mobiliser pour assurer l'avenir de la présence territoriale de l'Enseignement Catholique, nous devons nous préparer collectivement à des temps difficiles.

Pour en faire une période riche de promesses, malgré les difficultés à venir, il est important de proposer des stratégies pérennes. Pour ce faire, il faut que nous puissions changer de regard sur certaines de nos organisations et de nos pratiques.

Même si la responsabilité globale appartient aux différents niveaux institutionnels de l'Enseignement Catholique (SGEC, CAEC, DDEC, CODIEC), les gestionnaires peuvent également apporter leur contribution.

C'est pourquoi, nous vous proposons d'entrer dans des approches nouvelles :

- Démarche prospective,

- Gouvernances territoriales, et d'approfondir ce qui devrait être une de nos priorités d'intervention : l'immobilier.

Au travers de grands témoins, d'expérience de terrain, grâce à des conférences, à des témoignages ou des ateliers pratiques, nous vous proposons de vous imprégner de ces questions.

Nous savons tous qu'il n'y a pas de réponses toutes faites aux défis qui sont les nôtres, que nos territoires sont différents et que notre vraie richesse est dans notre capacité d'innovation et d'initiative.

C'est pour vous donner l'envie de contribuer aux débats à venir, nous donner des outils d'action que nous avons conçu ces journées.

Vous trouverez sur le site de la FNOGEC ([www.fnogec.org](http://www.fnogec.org)) toutes les modalités pour vous y inscrire.

Nous comptons sur votre présence. □

**JANVIER 2011**

**n° 509**

### ■ **Législation sociale**

- Chiffres sociaux : ce qui change au 1<sup>er</sup> janvier 2011...**p.2**

### ■ **Gestion**

- « Mutualisation et fonctionnement en réseau : des éléments de réflexion ».....**p.5**

### ■ **Législation sociale**

- Accords de prévoyance : évolution des prestations.....**p.10**
- PSAEE : calcul de l'ancienneté.....**p.10**

### ■ **Droit fiscal**

- Donation immobilière.....**p.11**

### ■ **Pastorale**

- L'Épiphanie.....**p.12**

**Mieux que la frangipane ou les vœux: revalorisation du Smic, du plafond de la Sécurité sociale, taux de cotisations, frais professionnels, avantages en nature... Il est des rendez-vous de janvier à ne pas rater!**

### ■ Revalorisation du Smic

#### ◆ Smic horaire

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, le taux horaire brut du Smic est porté à 9 € (au lieu de 8,86 € au 1<sup>er</sup> janvier 2010) (D. n° 2010-1584, 17 déc. 2010, JO 18 déc.).

Le Smic brut mensuel s'établit ainsi pour 35 heures hebdomadaires en arrondissant la durée mensuelle de travail: 151,67 heures × 9 € = 1 365,03 €.

#### ◆ Incidences de la revalorisation du Smic sur la réduction Fillon

Jusqu'en décembre 2010, le montant de la réduction de cotisations de Sécurité sociale sur les bas salaires était calculé chaque mois en appliquant un coefficient de réduction à la rémunération mensuelle brute soumise à charges sociales.

Ces modalités de calcul conduisant à une réduction de cotisations plus importante pour les employeurs qui versaient une partie de rémunération sous forme de primes ponctuelles, comme un 13<sup>e</sup> mois, les modalités de calcul de la réduction ont été modifiées par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011 (L. fin. Séc. soc. n° 2010-1594, 20 déc. 2010).

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la réduction de cotisations doit être calculée non plus sur la rémunération mensuelle brute, mais en fonction de la rémunération annuelle.

Le montant de la réduction Fillon continue à être calculé chaque mois, par anticipation, et doit faire l'objet d'une régularisation, soit progressive en cours d'année, soit totale en fin d'année.

Un décret (D. n° 2011-1779, 31 déc. 2010) fixe le mode de calcul du coefficient de réduction selon les formules suivantes:

- pour les entreprises de plus de 19 salariés:  
 $(0,26/0,6) \times [(1,6 \times \text{Smic calculé pour un an}^1/\text{rémunération annuelle brute}^2) - 1]$

- pour les entreprises de 1 à 19 salariés:  
 $(0,281/0,6) \times [(1,6 \times \text{Smic calculé pour un an}^1/\text{rémunération annuelle brute}^2) - 1]$

1. Le montant annuel du Smic est égal à 1820 fois le Smic horaire (soit 16 380 € pour 2011) ou la somme de douze fractions identiques correspondant à la valeur du Smic horaire multipliée par les 52/12<sup>e</sup> de la durée légale hebdomadaire (soit 1 365 € par mois × 12) (D. n° 2011-1779, 31 déc. 2010).

2. La rémunération brute à prendre en compte correspond à l'ensemble des gains ou rémunérations versés au salarié au cours de l'année et soumis aux cotisations de sécurité sociale (D. n° 2011-1779, 31 déc. 2010).

Selon la taille de l'entreprise, le coefficient est plafonné à 26 %, ou 28,1 % pour une rémunération brute égale au Smic.

Le coefficient devient nul pour une rémunération égale à 1,6 Smic.

#### ◆ Incidences de la revalorisation du Smic sur les exonérations ZFU

Dans les zones franches urbaines, l'exonération est totale jusqu'à 1,4 Smic (1 911,04 €), puis elle devient dégressive, jusqu'à être nulle à partir de 2 Smic (2 730,06 €).

Le montant mensuel de l'exonération est égal à la rémunération mensuelle brute multipliée par un coefficient déterminé en fonction de la rémunération brute horaire du salarié:

- si elle est inférieure ou égale à 1,4 Smic, le coefficient est égal à T<sup>3</sup>;

- si elle est supérieure à 1,4 Smic et inférieure à 2 Smic, le coefficient est égal à:

$T/0,6 \times [2 \times \text{Smic horaire} \times 1,4 \times \text{nb heures rémunérées/rém. mensuelle brute}] - 1,4]$

(D. n° 2009-273, 10 mars 2009)

#### ◆ Incidences de la revalorisation du Smic sur les exonérations ZRR et ZRU

Les entreprises implantées dans les Zones de redynamisation urbaine (ZRU) et les Zones de revitalisation rurale (ZRR) ouvrent droit, pour les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008, à une exonération de 100 % des cotisations patronales de Sécurité sociale (hors cotisations d'accidents du travail) sur la fraction de rémunération n'excédant pas 1,5 Smic, soit:

$9 \text{ €} \times 151,67 \text{ h} \times 1,5 = 2 047,55 \text{ €}$ .

Pour les contrats conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2008, le montant de l'exonération est égal à la rémunération mensuelle brute multipliée par un coefficient déterminé comme suit:

$(0,281/0,9) \times [(2,4 \times \text{Smic horaire} \times 1,5 \times \text{nb heures rémunérées/rémun. mensuelle brute}) - 1,5)]$

L'exonération est donc totale pour les rémunérations jusqu'à 1,5 Smic (2 047,55 €), puis elle devient dégressive, jusqu'à être nulle à partir de 2,4 Smic (3 276,07 €).

3. T = taux de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales majorées des taux de la cotisation et de la contribution au Fnal et du versement transport lorsque l'employeur en est redevable. Les taux retenus sont ceux applicables au premier jour de la période d'emploi rémunérée. Le résultat obtenu par application de la formule est arrondi à trois décimales, au millième le plus proche. S'il est supérieur à T, il est pris en compte pour une valeur égale à T.



### ◆ Incidences de la revalorisation du Smic sur les exonérations BER

Dans les bassins d'emplois à redynamiser, l'exonération est accordée dans la limite de 1,4 Smic, soit, pour 151,67 heures mensuelles :

$$9 \text{ €} \times 151,67 \text{ heures} \times 1,4 = 1911,04 \text{ €}$$

### ■ Contribution AGEFIPH

La contribution due pour l'année 2010 doit être versée avant le 15 février 2011 (ou le 28 février en cas de paiement en ligne).

Elle est calculée sur la base du Smic en vigueur au moment du versement (9 €).

Elle s'élève cette année à 3600 € par travailleur handicapé manquant pour les établissements entre 20 et 199 salariés (400 fois le Smic horaire).

### ■ Revalorisation du plafond de la Sécurité sociale

Le plafond mensuel des cotisations de Sécurité sociale est revalorisé de 2,1 % et s'établit, pour les rémunérations versées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2011, à 2946 € (arr. min. 26 nov. 2010, JO 28 nov.).

Le plafond annuel s'élève donc à 35352 €.

### ■ Les autres plafonds périodiques sont les suivants

Périodicité de la paie	Plafond
Par trimestre	8838 €
Par quinzaine	1473 €
Par semaine	680 €
Par jour	162 €
Par heure pour une durée de travail inférieure à 5 heures	22 €

### ■ Franchise de cotisation des stagiaires

Toutes les gratifications de stage, que ces derniers soient ou non obligatoires, bénéficient d'une franchise de charges sociales.

La fraction exonérée est égale à :

$$12,5 \% \times \text{plafond horaire de Sécurité sociale} \times \text{nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré}$$

(soit 417,09 € par mois en 2011 pour une durée de présence de 151,67 heures).

### ■ Bons d'achat et cadeaux du comité d'entreprise

Les bons d'achat et cadeaux du comité d'entreprise attribués à un salarié par année civile sont exonérés de charges sociales dès lors que leur montant global n'excède pas 5 % du plafond de la sécurité sociale (soit 147 € au 1<sup>er</sup> janvier 2011).

Pour plus d'informations, voir DSEL.

### ■ Chèques-vacances

La participation de l'employeur à l'acquisition de chèques-vacances ne peut pas, pour être exonérée de cotisations, dépasser :

- 50 % de leur valeur libératoire pour les salariés dont la rémunération moyenne au cours des trois derniers mois est supérieure au plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 2946 € en 2011 ;

- 80 % pour les salariés dont la rémunération est, au plus, égale à ce plafond.

### ■ Titres-restaurant

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la limite d'exonération de la contribution patronale aux titres-restaurant s'élève à 5,29 €.

Rappelons que l'entreprise ne bénéficie de cet avantage que si sa contribution est comprise entre 50 et 60 % de la valeur faciale du titre. L'optimisation de la limite d'exonération induit donc une valeur faciale du titre comprise entre 8,82 € (en cas de participation à 60 %) et 10,58 € (participation à 50 %).

### ■ Modification des montants de charges sociales et fiscales

#### ◆ APEC

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la cotisation forfaitaire annuelle APEC, qui était précomptée au mois de mars de chaque année, est supprimée (Circ. Agirc-Arrco n° 2010-19-DRE, 15 déc. 2010).

La cotisation APEC devient donc entièrement proportionnelle.

De plus, la cotisation de 0,06 % (0,024 % part salariale et 0,036 % part employeur) se calcule désormais du premier euro sur la tranche A et sur la tranche B.

#### ◆ FNAL

Jusqu'à maintenant, les établissements de 20 salariés et plus devaient s'acquitter d'une cotisation Fnal de 0,1 % dans la limite du plafond, ainsi que d'une cotisation de 0,4 % calculée sur l'intégralité de la rémunération versée au salarié (autrement dit, 0,5 % dans la limite du plafond et 0,4 % au-delà) (L. fin. no 2010-1657, 29 déc. 2010).

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, un taux global unique de 0,5 %, calculé sur l'intégralité des rémunérations versées, peu important que leur montant dépasse ou non le plafond mensuel de la Sécurité sociale, s'applique aux établissements employant au moins 20 salariés (0,1 % + 0,4 % sous plafond et 0,5 % au-delà du plafond).

#### ◆ Garantie minimale de points

Pour le premier trimestre 2011, le montant de la cotisation GMP reste fixé à son niveau de 2010, soit 62,81 € par mois, réparti de la façon suivante :

- 38,99 € pour la part patronale ;
- 23,82 € pour la part salariale.

En revanche, compte tenu de la revalorisation du





plafond de Sécurité sociale, le salaire charnière (salaire au-dessous duquel s'applique la GMP) est porté à 3 255,41 € par mois (soit 39 064,92 € par an). La cotisation GMP et le salaire charnière devraient être revalorisés au 1<sup>er</sup> avril 2011 (Circ. Agirc-Arrco n° 2010-19-DRE, 15 déc. 2010).

Les cotisations déjà versées en 2011 feront alors l'objet d'une régularisation.

#### ◆ **Taxe sur les salaires**

Le barème de la taxe sur les salaires est fixé en 2011 de la manière suivante (Instr. DGFIP, 3 déc. 2010, BOI 5 L-1-10 no 105, 14 déc. 2010):

- 4,25 % sur la fraction de rémunération inférieure à 7 604 € ;

- 8,50 % de 7 604 € à 15 185 € ;

- 13,60 % au-delà de 15 185 €.

Les associations bénéficient d'un abattement annuel de 6 002 €.

#### ■ **Avantages en nature**

##### ◆ **Évaluation de l'avantage en nature nourriture**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, lorsque l'employeur fournit la nourriture, la valeur de cet avantage est évaluée forfaitairement à :

- 8,80 € par jour ;

- 4,40 € par repas.

Cette évaluation est indépendante du montant de la rémunération.

##### ◆ **Évaluation mensuelle de l'avantage en nature logement applicable en 2011<sup>4</sup> (schéma 1)**

4. L'évaluation par semaine est égale au quart du montant mensuel arrondi à la dizaine de centimes d'euro le plus proche.

**Schéma 1**

Rémunération au regard du plafond de Sécurité sociale <sup>*</sup>		Caractéristiques du logement fourni par l'employeur	Avantage à réintégrer dans l'assiette de cotisations
R < 0,5	Rém. < 1 473 €	1 pièce principale	63,50 €
		Plusieurs pièces (par pièce)	33,90 €
0,5 ≤ R < 0,6	Rém. ≥ 1 473 € et < 1 767,60 €	1 pièce principale	74,20 €
		Plusieurs pièces (par pièce)	47,70 €
0,6 ≤ R < 0,7	Rém. ≥ 1 67,60 € et < 2 062,20 €	1 pièce principale	84,80 €
		Plusieurs pièces (par pièce)	63,50 €
0,7 ≤ R < 0,9	Rém. ≥ 2 062,20 € et < 2 651,40 €	1 pièce principale	95,30 €
		Plusieurs pièces (par pièce)	79,40 €
0,9 ≤ R < 1,1	Rém. ≥ 2 651,40 € et < 3 240,60 €	1 pièce principale	116,60 €
		Plusieurs pièces (par pièce)	100,60 €
1,1 ≤ R < 1,3	Rém. ≥ 3 240,60 € et < 3 829,80 €	1 pièce principale	137,70 €
		Plusieurs pièces (par pièce)	121,80 €
1,3 ≤ R < 1,5	Rém. ≥ 3 829,80 € et < 4 419 €	1 pièce principale	158,90 €
		Plusieurs pièces (par pièce)	148,20 €
R ≥ 1,5	Rém. ≥ 4 419 €	1 pièce principale	180,10 €
		Plusieurs pièces (par pièce)	169,50 €

\* Pour l'application pratique de ces dispositions, il convient de prendre en considération le salaire brut mensuel avant incorporation des avantages en nature soit « le salaire brut mensuel en espèces », lequel comprend, outre la rémunération principale, les différentes primes, gratifications et indemnités en espèces entrant normalement dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, peu important la période à laquelle elles se rapportent.

#### ◆ **Fractions saisissables des salaires applicables en 2011**

Le montant des fractions saisissables ou cessibles est fixé comme suit pour 2011 (D. n° 2010-1565, 15 déc. 2010, JO 17 déc.). (schéma 2)

Chacune des tranches annuelles est augmentée d'un montant de 1 330 € par personne à la charge du débiteur saisi ou du cédant (110,83 € pour les tranches mensuelles).

La fraction totalement insaisissable est égale au montant mensuel du RSA pour une personne seule, soit 466,99 € au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Schéma 2**

Fraction saisissables ou cessibles	Tranches de rémunération	
	Annuelles	Mensuelles
1/20 <sup>e</sup>	≤ 3 510 €	≤ 292,50 €
1/10 <sup>e</sup>	> 3 510 € et ≤ 6 880 €	> 292,50 € et ≤ 573,33 €
	> 6 880 € et ≤ 10 290 €	> 573,33 € et ≤ 857,50 €
1/4 <sup>e</sup>	> 10 290 € et ≤ 13 660 €	> 857,50 € et ≤ 1 138,33 €
1/3 <sup>e</sup>	> 13 660 € et ≤ 17 040 €	> 1 138,33 € et ≤ 1 420 €
2/3 <sup>e</sup>	> 17 040 € et ≤ 20 470 €	> 1 420 € et ≤ 1 705,83 €
Totalité	> 20 470 €	> 1 705,83 €



## « MUTUALISATION ET FONCTIONNEMENT EN RÉSEAU : DES ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION »

*Les mutualisations suscitent un engouement réel sur le terrain comme autant de solutions possibles d'accompagnement des projets à l'échelle d'une commune, d'une agglomération, d'une vallée, d'un plateau ou encore d'un bassin de vie.*

L'enjeu est d'apporter des réponses économiques aux défis pédagogiques actuels (réforme des lycées, redéploiement contraint de l'offre de formation par la réduction des moyens d'enseignement,...), au renforcement des compétences et de la professionnalisation, de relever les défis liés à l'emploi et à la mise en place d'une politique de ressources humaines moderne. C'est aussi créer des organisations souples capables de porter de véritables stratégies d'Enseignement Catholique. En matière de mutualisation de moyens et de compétences, former, échanger, embaucher ou externaliser sont autant de solutions qui peuvent être développées en commun soit exclusivement sur un périmètre donné, soit en complémentarité.

### Un exemple de mutualisation multiforme (voir schéma 3)

Paradoxalement, si la liberté est grande dans notre secteur de pouvoir recourir à toute forme de mutualisation, elle s'accompagne souvent d'une difficulté à faire émerger des projets communs, qui anticipent les difficultés. La mise en œuvre de ce type de dispositif n'est pas toujours techniquement aisée et impose un réel effort de formalisation.

### ■ Quelques éléments techniques et de méthodologie

#### ◆ Les problématiques techniques :

Les différentes formes légales possibles de mutualisation des compétences posent autant de questions d'ordre juridique et social que fiscal. Dans la

pratique, ces problématiques d'ordre technique ne doivent pas représenter d'obstacle particulier. L'essentiel est de recourir à une approche globale qui a fait ses preuves, c'est-à-dire celle qui pose les données en termes d'atouts, de freins et de Facteurs Clefs de Succès (FCS) comme dans le schéma 4 (page suivante).

La mise en place d'un groupement d'employeur n'est pas toujours simple. Elle induit en effet de créer une nouvelle structure, c'est-à-dire bel et bien de créer une nouvelle personne morale. Cependant ce qui posera problème est moins d'ordre technique que méthodologique.

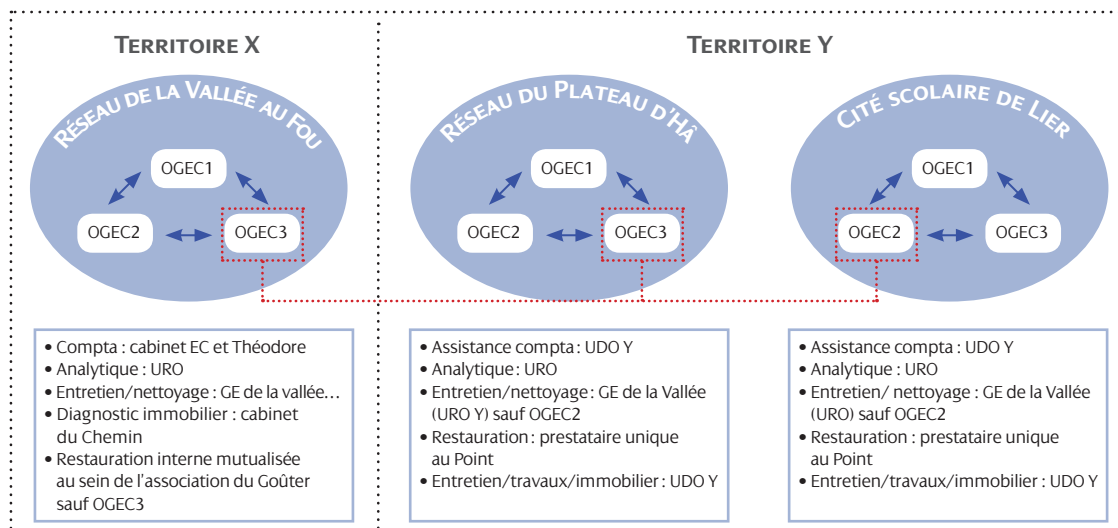
#### ◆ La méthodologie :

Les pré-requis (« partir des projets pédagogiques et éducatifs ») et précautions à prendre en termes méthodologiques dans le cas d'une fusion peuvent être évidemment repris et appropriés par les acteurs de terrain pour tout autre projet d'Enseignement Catholique qu'une fusion, et notamment pour la constitution d'un groupement.

Prenons le cas d'un projet de constitution d'un groupement d'employeur constitué à une échelle infra-territoriale, au moins trois grands pré-requis apparaissent :

- La mise en place d'un comité de Pilotage en amont est une précaution essentielle à toute mise en projet. Il sera en charge de suivre le projet et de valider les différentes étapes du processus. Il est souvent plus judicieux d'associer progressive-

Schéma 3





## Schéma 4

Prestations de services extérieurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Avantages:</b> absence de subordination entre prestataire et bénéficiaire, engagement à durée limitée, rémunération forfaitaire, pas de frais de gestion, pas de formation, pas d'encadrement.</li> <li>➤ <b>FCS:</b> délimitation pertinente des tâches, convention et/ou devis détaillé</li> <li>➤ <b>Contraintes:</b> coût du service et non modulable grâce à des aides à l'emploi, pas ou peu d'encadrements par le bénéficiaire, activité soumise à impôts (TVA).</li> </ul>
Multisalarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Avantages:</b> Certaines aides publiques à l'emploi possibles, pas d'engagement solidaire des structures employeuses, autorité directe de chacune des structures employeuses sur le salarié.</li> <li>➤ <b>FCS:</b> deux ou trois structures impliquées au plus, solution à court/moyen terme, éloignement géographique limité, gestion de planning rigoureuse.</li> <li>➤ <b>Contraintes:</b> complexité d'indemnisation à l'assurance chômage pour le multi-salarié en cas de rupture, pas de solidarité entre employeurs, chaque employeur assumant son rôle sans tenir compte des autres.</li> </ul>
Mise à disposition du personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Avantages:</b> non soumise aux impôts commerciaux si les dépenses sont imputées à prix coûtant.</li> <li>➤ <b>FCS:</b> convention précise, engagement de coopération et de désintéressement mutuel, accord (intégré à la convention) qui précise le respect par le salarié du règlement intérieur de la structure d'accueil, accord et intérêt du salarié et non-cumul de ses champs d'intervention, fixation rigoureuse des heures d'intervention (fiches de temps) qui rend les facturations indiscutables.</li> <li>➤ <b>Contraintes:</b> activité réglementée et réservée aux structures dont c'est l'objet social (GE, intérim en particulier), toute charge ou frais de gestion doit être refacturé à l'euro et non forfaitairement (sinon TVA pour prestation de service), concerne uniquement les frais de personnel et taxes liées et non les moyens (ce qui implique une convention propre et distincte)</li> </ul>
Groupement employeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Avantages:</b> possibilité d'embauche sous contrats aidés, accent sur l'embauche en CDI mais recours au temps partiels possibles, possibilité de créer un fonds associatif avec droit de reprise.</li> <li>➤ <b>FCS:</b> fonction employeur assumée par chacun des membres, confiance réciproque, partage d'une déontologie commune, délimitation géographique pertinente, importance de projeter les capacités financières des membres et d'identifier les besoins en compétences, volumes horaires et répartition entre les membres, implication forte des instances statutaires dans la gestion du groupement, règlement précis, modalités prévues par convention, prise en compte des frais de gestion de la structure.</li> <li>➤ <b>Contraintes:</b> fonctionnement soumis à l'autorisation de l'inspection du travail, responsabilité employeur solidaire, soumis à TVA et IS si au moins un membre l'est, éloignement géographique et forte hétérogénéité des membres, gestion comptable et administrative lourde si peu de salariés sont concernés.</li> </ul>

ment à ce comité différentes parties, que de vouloir partir avec un nombre d'adhérents potentiel élevé. Il s'agit de recueillir plus largement les avis mais progressivement, renforcer les mobilisations et déceler les acteurs susceptibles de s'emparer du dispositif. Il est recommandé de recourir à des spécialistes ou consultants extérieurs.

- **Identifier les besoins** au plus près et dissocier les éléments récurrents des éléments périodiques ou exceptionnels. Un groupement d'employeur est une mauvaise solution si le besoin défini de compétence à créer concerne un volume horaire annuel ou mensuel très faible ou très saisonnier. On lui préférera un système de mise à disposition. Cette question des besoins est corrélée à celle de la délimitation du territoire. Il paraît nécessaire pour certaines fonctions que le salarié puisse physiquement se rendre facilement dans les structures adhérentes, d'où l'importance de veiller à définir un territoire géographique pertinent. Mais au-delà, un effort de mutualisation ne peut s'abstraire de l'existant et doit s'inscrire dans un schéma et une situation territoriale donnée, qui, par ailleurs, devrait faire l'objet d'un rapport territorial économique et social.

- La réalisation d'une **étude de faisabilité** permet de s'assurer que le projet est viable. Un des pièges à éviter est que le groupement porte sur un ensemble de structures dont toutes seraient en difficulté éco-

nomique et financière et dont la seule motivation serait la survie. La responsabilité solidaire nécessite de se prévenir de toute répartition déséquilibrée.

La faisabilité d'un projet oblige à vérifier les motivations des futurs adhérents. Un groupement ne survit généralement pas à des adhésions dont le seul ressort serait par exemple le charisme d'un responsable. Un groupement n'est généralement que de faible utilité s'il recouvre une majorité d'adhérents « dormants ». Il suppose une adhésion qui corresponde à une conviction.

La rédaction d'un accord ou convention le plus précis possible est le facteur clef de succès qui ressort le plus souvent de nos travaux. Il apparaît primordial d'encadrer dans les statuts la solidarité entre les membres. En matière de Groupement d'employeur, c'est d'ailleurs l'un des fondements prévu par la loi. Il faut en effet prévoir les modalités de répartition de la dette.

### ■ Convention, accord, règles du jeu

Quelle que soit la forme de mutualisation ou de partenariat retenue, sa réussite passe par la formalisation d'un accord qui rend les engagements de chacun transparent, qui prévoit les termes financiers comme l'évaluation des contributions des adhérents et, qui fixe précisément les droits et devoirs réciproques. Même dans les cas où la loi ne le prévoit

pas, l'effort de mutualisation repose sur la rédaction d'un accord, d'un règlement et/ou d'une convention.

#### ◆ Les principales bases d'un accord :

- Rappeler l'appartenance des acteurs et structures à l'Enseignement Catholique. Notre secteur d'activité est spécifique, des statuts l'encadrent, des règles aussi, qui relèvent du droit canon, du droit privé et de la loi scolaire.

- Énoncer le plus précisément possible l'objet de la mutualisation, c'est-à-dire le but poursuivi. L'objet rappelle la philosophie de l'accord, son utilité attendue, sa fonction et son orientation. Cet objet doit pouvoir être revu régulièrement.

- Encadrer dans les statuts la solidarité entre les membres est primordial. Dans certains cas, c'est une obligation de la loi (GE en particulier) puisqu'il faut notamment prévoir les modalités de répartition de la dette. Lorsqu'un membre adhérent n'honore pas une facture, l'ensemble de l'édifice peut s'écrouler. Un accord de moyen doit offrir les garanties d'un équilibre financier. Il va de soi par exemple qu'une structure de mutualisation puisse s'abstenir de rendre des services dans le cas d'impayés successifs.

La question des provisions est également à prendre en compte. Une nouvelle adhésion, peut s'accompagner d'un paiement d'avance.

Enfin, il est nécessaire de rappeler d'une part, que la responsabilité solidaire ne peut être appelée que sur une période où le membre est adhérent, et d'autre part, que la responsabilité se fait au prorata de l'utilisation des services par les adhérents.

- La transparence est un engagement des parties, fondamental pour la réussite d'un projet commun. Un groupement d'employeurs doit pouvoir demander régulièrement des pièces justificatives aux adhérents pour vérifier que les structures sont à jour de leur cotisation. Inversement, les adhérents doivent pouvoir exiger la transparence quant au fonctionnement d'un groupement par exemple. Trop souvent, on entend dire : « je ne veux pas mettre à disposition un salarié chez mon voisin car il va communiquer sur nos affaires ». Qui s'en soucie quand il s'agit de partager avec un conseil et expert extérieur ?

- Dans le cas d'une structure juridique, l'organisation d'un conseil d'administration régulier prévoyant un point sur le budget et la trésorerie est un moyen efficace d'anticiper les risques. L'établissement d'un budget pluriannuel traduit l'orientation stratégique d'un projet. Le recours à un CAC peut rassurer les membres sur la qualité des états annuels mis à leur disposition et les risques encourus par l'outil de mutualisation. Dans le cas d'une mutualisation s'abstrayant de structure juridique, la formalisation d'un budget d'activité n'en est pas rendue moins importante.

- Le départ d'un adhérent ou d'un participant doit

être encadré, en exigeant que soient fixées les règles à respecter en termes de paiement de l'ensemble des dettes. Une structure de mutualisation doit pouvoir anticiper le départ d'un membre. La structure doit avoir le temps de pouvoir se retourner et réaliser les ajustements nécessaires.

- L'association de moyens, enfin, doit proposer une liste précise des prestations effectuées et/ou services rendus dont la réalité doit pouvoir être justifiée. Tout accord repose sur l'assurance qu'une prestation a été effectivement rendue et, ceci, au prix fixé par les parties. La crédibilité du « prestataire » repose sur sa capacité à assurer les « participants » que les services rendus, l'ont été au prix contractuel. Notre nature associative pose aussi que les frais liés à une prestation ont été refacturés intégralement et sans but lucratif. L'association de moyens mutualisés doit pouvoir présenter aux participants et à son Conseil d'administration un détail des services rendus. Cette rigueur a valeur de preuve pour les participants et servira à établir le budget de l'association dans la plus grande cohérence.

#### ◆ Un point sur la valorisation des services :

La formalisation et l'accord sur les méthodologies jugées appropriées dans le cadre d'une association de moyens mutualisés, sont parfois indispensables. Ils concourent à la transparence et servent à contrôler si la réalisation d'économies, est réelle et valide dans le temps. Ils constituent un référent qui permettra une évaluation des économies réalisées. Deux méthodes peuvent être recommandées :

- La première consiste à prendre pour base le prix de marché. Les prestations d'entretien/nettoyage peuvent être valorisées par comparaison avec des devis relativement à la surface et/ou au nombre d'élèves ou de classes par exemple en lien avec une fréquence ou quantité d'intervention.

- Une autre méthodologie peut consister à prendre pour référent le prix actuel, payé par un établissement pour bénéficier directement et en interne d'un service. Ce que coûte un service internalisé devient une référence. Cette méthode part du coût payé par un agent tandis que l'autre part du prix moyen facturé sur le marché par un prestataire X ou Y.

Ces deux méthodologies s'inscrivent dans une démarche budgétaire à trois ou cinq ans. L'association, par sa nature non lucrative, en mutualisant les besoins et les coûts, en travaillant sur des process efficaces doit offrir aux participants un service sécurisé, optimisé, approprié à notre secteur et permettant des économies significatives. Pour autant, la fixation d'une méthodologie qui permette de comparer ces performances à celles d'un fonctionnement internalisé ou externalisé est le seul moyen de s'assurer que l'objectif central de l'association de moyens est respecté et ses résultats évalués.





### ◆ L'inscription dans le cadre institutionnel de gestion :

Envisager la mutualisation comme un outil de mise en commun de moyens matériels, techniques et humains permet de repenser nos pratiques pour les améliorer et de sortir certaines de nos associations de leur isolement.

Il est important de ne pas mélanger activités et responsabilités de nature très différentes. L'objet de ces structures de mutualisation de services ne relève pas directement du projet pédagogique mais offre une chance, pour nos établissements, de se recentrer sur ce qui doit constituer leur cœur de métier. Dans le cas où des associations portent des activités multiples, à la fois institutionnelles et d'offre de services, une approche sectorielle minimale doit s'imposer. Une prestation de service technique doit s'organiser selon des critères de gestion classique et au demeurant, le recours aux acteurs externes de marché est toujours possible. La carte d'une gestion mutualisée sur la base du recours à un ou deux prestataires externes a été mise en place dans certains territoires : l'Oise, dans certains domaines dont la production comptable, la revue et l'assistance à la clôture des comptes ainsi qu'à leur présentation, travaille dans ce cadre. Un unique prestataire de restauration gère l'activité de restauration de l'ensemble des établissements scolaires en Pyrénées orientales.

Le mélange des genres est certainement un obstacle à la mutualisation. Des tentatives en restent au stade du discours quand il s'agit de concrétiser des dispositifs qui donneraient le sentiment, notamment aux dirigeants de nos établissements (Tutelle, Chef d'établissement et OGEC), ou aux dirigeants des instances territoriales de l'Enseignement catholique, de voir leurs prérogatives réduites. Il convient alors de bien segmenter les responsabilités, ce qui relève du service technique, des moyens matériels et des charges politiques et institutionnelles.

La présence de représentants des tutelles, comme membres de droit du conseil d'administration de la structure mutualisée est dans tous les cas indispensable. D'abord, les moyens mis en commun servent les projets pédagogiques et éducatifs. Ensuite, les tutelles représentent une garantie d'appartenance à un projet d'Enseignement Catholique. La ou les DDEC pourraient être mandatées pour représenter les tutelles au sein des Conseils d'administration des groupements d'OGEC. À ce titre, elles seraient membres de droit de ces associations de moyens.

De la même manière les instances UDOGEC ou UROGEC doivent être membre de droit de ces structures de mutualisation infraterritoriales comme ils le sont, dans le même temps, des OGEC qui les composent.

Beaucoup de questions renvoient aux espaces géographiques qui ne sont pas définis complètement sur le plan institutionnel. En effet, si le cadre de la gestion dans un établissement est inscrit dans nos statuts, il n'en est pas de même au niveau de groupements infraterritoriaux.

**De manière générale, le passage d'un cadre « individuel », qui est celui de nos établissements à un cadre mutualisé sous tutelle multiple et réparti sur une zone géographique cohérente telle un bassin de vie, constitue un véritable enjeu pour l'avenir de notre secteur.**

Un des facteurs clef de succès d'une structure de mutualisation est, enfin, son indépendance, garante de son efficacité opérationnelle, d'une bonne gestion, et d'une optimisation des coûts. Le choix de l'association loi 1901 implique qu'aucun bénéfice ne soit distribué à un actionnaire et qu'en cas d'excédents, ces derniers soient mis en réserve dans le but d'investir ou recruter, ou intégralement redistribués aux adhérents par une réduction des tarifs ou cotisations versés par exemple.

### ■ Vers des stratégies capables de donner du souffle à la mutualisation

La constitution de structures associatives de mise en commun apparaît comme une solution capable de redonner du souffle à l'économie de nos établissements.

Une réflexion peut consister à différencier les organisations selon les actions dont la nature peut être qualifiée de « politiques », stratégiques ou fédératives et institutionnelles, des activités dont la finalité est de rendre un service optimisé et à moindre coût. Une différenciation peut également distinguer les services territoriaux qui bénéficient à tous sur le territoire, des services dont la finalité est une plus grande proximité.

C'est la relation avec les fournisseurs qui doit être réfléchi. Pour certains projets, ce n'est pas le moins cher qui devrait emporter le marché. Des groupes d'OGEC doivent passer à des fonctionnements collaboratifs, qui reposent sur un investissement de long terme.

Le constat de nos retards immobiliers est frappant, les établissements fermés pour des raisons de nature immobilière se multiplient. Face à cette situation, nous voyons se développer des programmes de construction incompatibles avec nos capacités financières. Gérer cette réalité implique que se développent en interne des expertises qui nécessitent d'être mutualisées sur des échelles territoriales plus vastes. Il est nécessaire que notre réseau se dote de compétences techniques et financières, des mécanismes de couverture, de la connaissance des marchés, des techniques d'appel d'offres et des constructions budgétaires à cinq ans, afin de mieux gérer ces opérations.



Qu'est-ce qui empêche qu'un spécialiste interne des questions immobilières d'une de nos structures fédératives puisse être mis à disposition sur de grands projets à l'autre bout du territoire national? Comment concevoir que le besoin en spécialiste des questions de droit social soit une priorité de plusieurs de nos Udogec sans que ce besoin n'ait pu se matérialiser par un recrutement partagé entre plusieurs structures au bout de trois ou cinq ans? Il est possible de mettre en commun. Le choix associatif et nos engagements chrétiens doivent faciliter ces développements. Le chemin nécessite cependant de réfléchir, de poser, et d'évaluer des stratégies globales, anticipatrices, au sein des territoires et au-delà.

Le développement de réseaux mutualisant certaines de leurs fonctions ou services, dont le fonctionnement distingue le fait « politique » de l'expertise et du service, et dont le principe d'indépendance vis-à-vis de « l'adhérent » est privilégié, saura nous permettre d'affronter l'avenir.

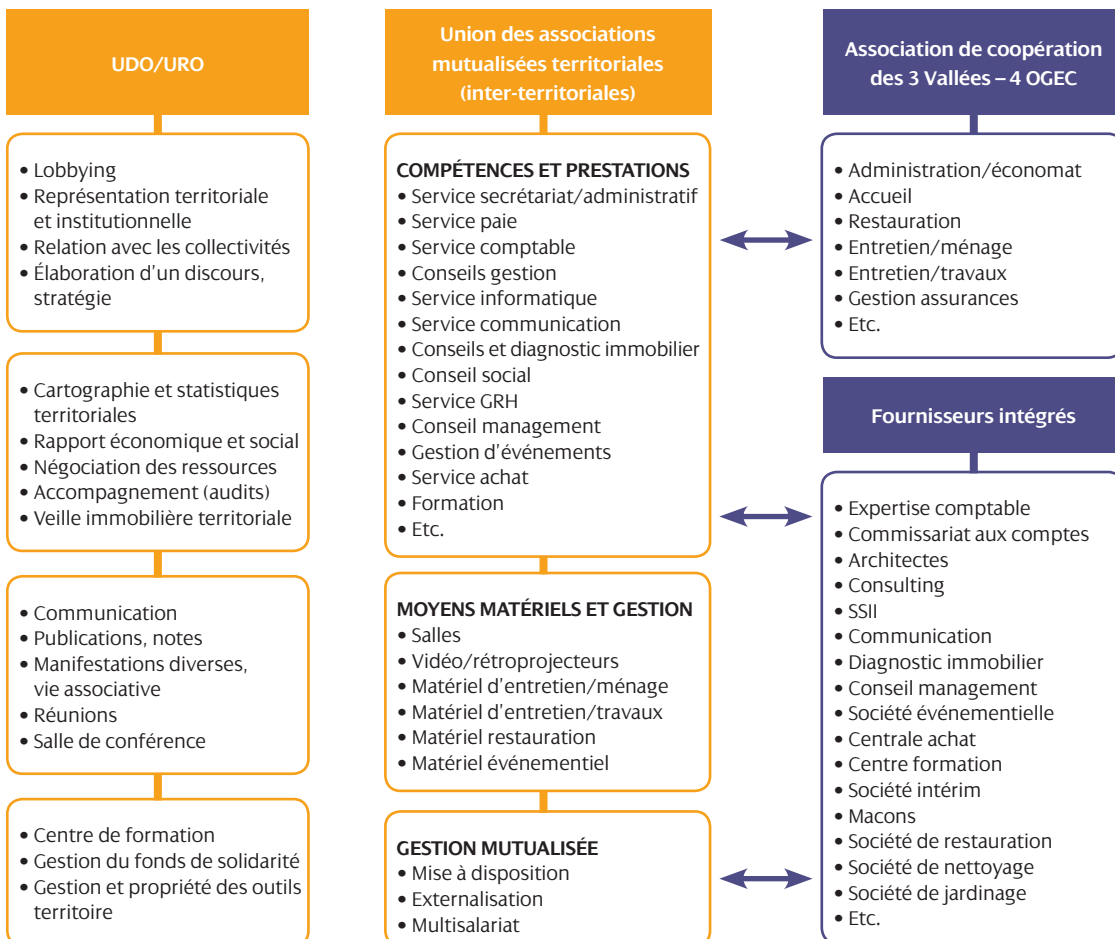
**Plus tôt, plus largement et ensemble**

Ce sont les leviers des réseaux à parfaire ou à construire, des modèles collaboratifs à mettre en place. La notion de réseau et de mutualisation offre une alternative à celle de la fusion.

La mutualisation des moyens est plus en phase avec la réalité d'un Enseignement Catholique encore atomisé, très scrupuleux de ses autonomies et décentralisé. La capacité à consolider nos réseaux existants, à

travailler en réseau tout simplement, n'est pas un vœu pieu, c'est une nécessité qui répond à un devoir de responsabilité première de nos dirigeants. Le réseau s'abstrait d'imposer des modèles uniformes, préserve les diversités et les ancrages territoriaux, mais nécessite de s'interroger, à l'échelle de chaque OGEC, sur ce qui doit rester au sein d'un établissement unique et ce qui peut être mis en commun, et sur ce qui relève de besoins insatisfaits et impossibles à satisfaire seul et, pourtant, indispensables. Cessons de vouloir opposer fusion et mutualisation. Ces outils, ne sont pas incompatibles. Opposer les deux est souvent artificiel, gage surtout d'une volonté de ne rien faire ou d'éviter les risques inhérents à l'action. La fusion peut être vue simplement comme l'aboutissement juridique d'une mutualisation accomplie. Elle a l'avantage certain d'offrir plus de simplicité et de stabilité dans la durée. C'est aussi un outil indispensable des réseaux à parfaire.

Nous en parlons aussi librement que la mutualisation nous concerne aussi en premier chef, les instances fédératives des OGEC. Avec des moyens incomparables à l'enseignement public, notamment en termes d'administration territoriale et nationale, nous nous devons, comme les établissements, d'assurer des devoirs toujours plus urgents et essentiels. La mutualisation et les synergies offertes par les solutions en réseau représentent, pour nous aussi, la seule marge de manœuvre à travailler et construire sans cesse.



## ACCORDS DE PRÉVOYANCE: ÉVOLUTION DES PRESTATIONS

*Les partenaires sociaux se sont accordés fin décembre autour d'une modification des accords de prévoyance du 25 novembre 2005. Aucun accord n'est aujourd'hui signé. Cette formalité sera remplie nous l'espérons au printemps. Tous les établissements devront s'affilier au nouveau contrat. D'ici là, les salariés bénéficieront des avantages négociés sans augmentation des cotisations.*

Compte tenu de la bonne gestion des régimes et dans un souci d'équité, les partenaires sociaux ont décidé de faire évoluer les prestations des salariés employés en les alignant sur celui des cadres (300 % du salaire annuel en cas de décès, alignement des limites d'âge pour les bénéficiaires de la rente éducation).

En outre, ils ont décidé :

- la réduction du délai de stage de 5 à 1 mois de travail effectif au cours des 18 derniers mois ;
- le passage de 92 % à 94 % du salaire net en invalidité 3<sup>e</sup> catégorie ;
- l'utilisation du point ARRCO comme point de référence pour la revalorisation des prestations.

Les institutions de prévoyance ont donné leur accord pour « couvrir » ces nouvelles prestations à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Les partenaires sociaux se sont accordés sur le

principe de création d'un taux d'appel à 90 % sur la tranche B de la cotisation cadres. À ce sujet, cette innovation fait l'objet de problématiques techniques qu'il faut régler pour son application effective.

Au printemps, chaque établissement recevra un document d'adhésion au contrat unique d'assurance et des nouvelles notices d'information.

D'ici là, les accords régionaux, les accords d'entreprise prévoyant des prestations supplémentaires à celles prévues par les accords nationaux devront donc être revus. À ce titre, les institutions de prévoyance vont se rapprocher de chaque établissement ayant mis en place des extensions de garanties permettant l'alignement des prestations employées sur ceux des cadres pour régulariser les situations et notamment mettre un terme au paiement de cotisation complémentaire.



## PSAEE: CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

Lors de la séance de négociation du 9 novembre, les partenaires sociaux se sont accordés sur la « lecture » qu'ils avaient sur les dispositions de l'avenant du 10 novembre relatives à l'ancienneté. Lorsque l'avenant indique que l'ancienneté sera valorisée dès la deuxième, troisième ou quatrième année, il ne renvoie pas à la deuxième, troisième ou quatrième année d'ancienneté échue.

Ainsi, l'expression « dès la deuxième année » s'entend par « une fois la première année révolue ».

Pour un salarié occupant une poste de strate I ou de strate II, la valorisation de l'ancienneté commencera à compter de la paie du 13<sup>e</sup> mois. Pour un salarié occupant un poste de strate III, c'est le bulletin de salaire du 25<sup>e</sup> mois qui comprendra la valorisation de l'ancienneté, etc.

### Exemples :

- un salarié entré dans un établissement au 1<sup>er</sup> septembre 2010 sur un poste de strate I, percevra pour la première fois (au 1<sup>er</sup> septembre 2011 sur la paie de septembre 2011) 6 points ;
- un salarié ayant un poste de strate I, ayant 10 ans d'ancienneté et un mois percevra au titre de l'ancienneté 60 points ;
- un salarié ayant un poste de strate III, ayant 24 ans d'ancienneté et un mois percevra au titre de l'ancienneté 115 points.

Pour ces deux derniers exemples, et dans la logique de l'avenant, le salarié entame en effet sa 11<sup>e</sup> ou sa 25<sup>e</sup> année d'ancienneté.

Nous devons retirer

- 1 an de « carence » à 11 ans :  $(11-1) \times 6 = 60$
- 2 ans de « carence » de carence à 25 ans :  $(25-2) \times 5 = 115$

Mécaniquement, les exemples du vade-mecum seront modifiés.

## DONATION IMMOBILIÈRE

### **Une personne physique veut donner un terrain à un OGEC, terrain qui jouxte le collège, l'OGEC est-il habilité à recevoir cette donation immobilière ?**

Une simple association d'intérêt général, comme les OGEC, n'est pas habilitée à recevoir des donations. Seules les associations reconnues d'utilité publique et les fondations peuvent recevoir une donation immobilière ou un legs.

L'OGEC, dans cette hypothèse peut suggérer à son bienfaiteur de faire la donation au profit d'une fondation de l'Enseignement Catholique qui existerait sur son territoire. Fondation qui mettrait ensuite à disposition de l'OGEC le terrain par mise à disposition gracieuse, bail à loyer ou bail à construction, selon son projet. Ainsi la volonté du donateur serait tout à fait honorée, tout en respectant la dissociation de la gestion de la propriété, qui est toujours préconisée dans l'Enseignement Catholique.

La seconde solution est de proposer au bienfaiteur, de faire un apport gratuit à l'OGEC ou plutôt à l'association propriétaire qui porte l'immeuble de son établissement scolaire; en contrepartie cette personne se verrait attribuer la qualité de membre d'honneur de l'association qui recevra l'apport.

### **■ Qu'est-ce qui distingue une donation d'un apport ?**

La caractéristique de la donation est l'altruisme, le donateur n'attend aucune contrepartie à sa donation, à l'inverse de l'apport qui doit comporter une contrepartie, l'apport relève de la catégorie des actes à titre onéreux. Toutefois, la contrepartie ne se fait pas obligatoirement pécuniairement, elle peut être morale et elle est assortie d'un droit de reprise du bien en cas de non-respect de la contrepartie morale par le bénéficiaire de l'apport.

En l'espèce, la contrepartie de l'apport du terrain serait l'affectation dudit terrain à l'Enseignement Catholique; cette affectation et le droit de reprise afférents sont expressément visés dans l'acte d'apport par le notaire. En effet, le transfert d'un immeuble se fait toujours dans un acte notarié.

Une association bénéficiaire d'un apport d'immeuble dispose de toutes les prérogatives de propriétaire, le droit de reprise de l'apporteur n'est pas un obstacle à la vente de l'immeuble; pour autant que le fruit de cette vente soit bien utilisé conformément à la contrepartie morale de l'apporteur (clause de remploi du bien).

Les héritiers de l'apporteur ne pourront pas demander la réintégration du terrain dans le patrimoine de la personne décédée, car tant que l'association respecte la contrepartie morale à l'apport,

elle reste propriétaire. Le décès de l'apporteur n'affecte pas le droit de propriété de l'association propriétaire.

Les modalités administratives et fiscales de cet apport coûteront environ 1% de la valeur du terrain (honoraires du notaire, salaire du conservateur des hypothèques, timbres fiscaux...). C'est le même coût qu'une donation immobilière à une fondation ou une ARUP qui doit se faire par aussi par acte notarié.

### **■ Un apport immobilier est-il assujéti au droit de préemption des mairies ?**

Non, les actes à titre gratuit sont en général hors du champ du droit de préemption urbain. Les délibérations municipales ayant trait au droit de préemption urbain ne visent que les actes à titre onéreux. Ce sont les conseils municipaux, qui dans leurs délibérations décident des cas soumis au droit de préemption de la commune. En général les transferts d'immeubles à titre gratuit – donation et apport gratuit - échappent au droit de préemption, il convient toutefois de le vérifier auprès de sa mairie.

Lorsque l'association dispose du terrain par apport gratuit, elle peut en disposer en toute liberté à condition d'en respecter la contrepartie morale, par exemple, elle peut construire, aménager des bâtiments dédiés à l'Enseignement Catholique, ou le mettre à disposition de l'OGEC pour que celui-ci réalise ces travaux de construction ou d'aménagement.



C. Mercier/Ciric



# TABLEAU DE BORD

## CHIFFRES UTILES

SMIC horaire au 01.01.2011 : 9,00 €
SMIC mensuel brut au 01.01.2011 pour 151,67 h : 1 365 €
Plafond de Sécurité sociale mensuel au 01.01.2011 : 2 946 €
Valeur du point de la fonction publique au 01.07.2010 : 55,5635 €
Valeur du point PSAEE au 01.09.2010 : 16,56 €
Valeur du point CFA-CFC au 01.01.2011 : 71,80 €

## Codes IDCC

CONVENTIONS COLLECTIVES	
0390	professeurs du secondaire hors contrat et sous contrat mais non contractuels
1334	psychologues
1446	hors contrat technique
1545	primaire
2408	PSAEE et documentalistes
2152	CFC-CFA

## AGENDA

10/02/11:	CNS Prévoyance
11/02/11:	bureau FNOGEC
15/02/11:	formation EC-OL (25)
16/02/11:	CPN PSAEE – commission de suivi
17/02/11:	CPN PSAEE – révision cc
03/03/11:	commission comptable
04/03/11:	conseil d'administration FNOGEC

**Journées nationales  
26 et 27 mars 2011**

**à Nancy**

**Retrouvez  
le programme  
et les bulletins  
d'inscriptions sur le site  
de la FNOGEC**

FNOGEC



Pastorale



C. Mercier/Ciric

## L'ÉPIPHANIE

Les rois mages sont désormais un peu partout. Alors, pourquoi ne pas imaginer nous-mêmes la carte postale que le monde mercantile tente de nous vendre ?

On mettrait une étoile, sans trop savoir pourquoi. Mais elle serait belle, très belle et la plus brillante possible.

Et puis on dessinerait des rois. Ils viendraient d'Orient. Ce serait de grands rois, très riches.

On en mettrait trois, sans trop savoir pourquoi. Il y en aurait un blanc, il y aurait aussi un jaune et un noir.

Voilà pour la carte.

Et puis on inventerait une fête, on ferait un gâteau, une galette par exemple. On cacherait dedans un objet ou un petit personnage. Celui qui le trouverait serait obligé d'offrir une autre galette et ainsi de suite, comme ça la fête durerait plus longtemps, et ce serait bien.

Cette caricature est sans doute exagérée. Et après tout, dira-t-on, quel mal y a-t-il à fêter les rois mages et partager un gâteau ?

Ce faisant sommes-nous fidèles à ce que saint Mathieu a voulu nous transmettre ?

Saint Mathieu écrit « Jésus est né à Bethléem ». C'est lui que l'on cherche et que l'on trouve.

C'est devant lui que les mages se prosternent. Ce qui est beaucoup moins évident, c'est qui

est-il ? Jésus, certes. Mais les mages cherchent le roi des juifs et, au bout du compte les mages ne trouvent qu'un enfant, avec Marie sa mère, dans une simple maison. Et ils tombent à genoux, ils se prosternent devant lui. Bref, l'enfant dont il est question, c'est le Christ. Et si ce sont les mages qui le trouvent, c'est pour que s'accomplissent les prophéties sur l'hommage des nations au Dieu d'Israël.

C'est bien ce qu'annonçait Isaïe : « Les nations marcheront vers ta lumière, et les rois, vers la clarté de ton aurore ». C'est aussi ce que saint Paul déclarait aux Ephésiens : « Les païens sont associés au même héritage ».

Aujourd'hui, ne soyons pas les vrais païens du troisième millénaire.

Oui, mettons une étoile sur nos portes et nos maisons, pour signifier que c'est bien Dieu lui-même qui est venu, qui vient et qui viendra.

Oui, mettons les rois mages à l'entrée de nos crèches pour bien rappeler qu'il est venu pour tous, les blancs, les jaunes, les noirs et tous les autres.

Oui, partageons la galette et pensons à la partager avec d'autres.

Oui, faisons la fête car, en ce jour, le Christ se manifeste aux hommes de toutes races, peuples et nations. □

Fondé en 1952 - Directeur de la publication : Jacques GIROUX - Secrétariat de rédaction : Sophie Agueh

Mise en page : B.S.E. Île-de-France-Centre - Imprimerie : Jouve - N° CP : 1109 G 85707 - Abonnement : 21 € les 10 n° - FNOGEC/ARC BOUTANT  
277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05 - Tél. 01 53 73 74 40 - Fax. 01 53 73 74 44 - Email : contact@fnogec.org - Site internet : www.fnogec.org

L'arc boutant