

L'arc boutant

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

Juin 2013

n° 533

■ Actualités

La loi Censi.....p.2
Convention Enseignement
catholique, les interventions
sont en lignep.2

■ Vie du réseau

L'animation territoriale.....p.2

■ Législation sociale

Les emplois d'avenirp.4
Loi relative à la sécurisation
de l'emploi.....p.7

■ Gestion/comptabilité

L'observatoire économique
et social INDICES.....p.9
Activités périscolaires.....p.10
Les attentes téléphoniques
musicales.....p.11

■ Pastorale.....p.12



DR

Éditorial



Par Michel Quesnot,
président de la FNOGEC

Cette année a été marquée notamment par la publication du nouveau Statut de l'Enseignement catholique le 1^{er} juin dernier lors de la première Convention de l'Enseignement catholique au Parc Floral de Vincennes.

La mise en œuvre de celui-ci sera l'un de nos chantiers importants l'année prochaine. Nous en profiterons pour moderniser, au-delà de la nécessaire adaptation, nos statuts FNOGEC, UDOGEC/UROGEC, et OGEC.

Ce sujet sera à l'ordre du jour de la prochaine journée des présidents d'UDOGEC /UROGEC qui se tiendra le 14 septembre prochain à Paris. Nous aurons également l'occasion d'échanger sur les priorités de l'année lors de cette réunion.

Cette fin d'année scolaire voit s'achever le 2^e mandat

de secrétaire général de l'Enseignement catholique d'Eric de Labarre. Nous tenons à le remercier car tout au long de ces années, nous avons pu entretenir une relation de vraie confiance qui nous a permis d'avoir des échanges francs et constructifs, même lorsque parfois nous n'avions pas au départ la même analyse.

Nous souhaitons la bienvenue à Pascal Balmand, qui lui succède au 1^{er} septembre prochain, avec lequel nous en sommes convaincus nous pourrons construire cette même relation de franchise constructive et de confiance.

En ce début d'été, je vous souhaite d'excellentes vacances et vous remercie à nouveau de votre engagement au service des établissements scolaires de l'Enseignement catholique et de votre implication. □

LA LOI CENSI EST CONFORME À LA CONSTITUTION

Le Conseil constitutionnel intervenant après renvoi de la Cour de cassation dans le cadre d'un contentieux portant sur le paiement des heures de délégation a décidé le 14 juin dernier que « l'article 1^{er} de la loi n° 2005-5 du 5 janvier 2005 relative à la situation des maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat est conforme à la Constitution ».

Vous pourrez trouver le dossier complet relatif à cette affaire sur le site <http://www.conseil-constitutionnel.fr>.

Dans sa décision, le Conseil constitutionnel a rappelé « qu'il ne lui appartient de procéder à l'interprétation du texte qui lui est déféré que dans la

mesure où cette interprétation du texte est nécessaire à l'appréciation de sa constitutionnalité ». Alors qu'une affaire est encore pendante devant la Cour de cassation, le Conseil constitutionnel prend soin dans ses commentaires de rappeler qu'il n'était pas de l'intention du législateur de faire peser sur les établissements la rémunération des heures de délégation contrairement à l'interprétation faite par la Cour de cassation de ces dispositions législatives. Par là même, il en appelle clairement au législateur afin de régler cette situation particulière.

Décision du Conseil constitutionnel n° 2013-322 QPC du 14 juin 2013.



CONVENTION ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE : LES INTERVENTIONS SONT EN LIGNE !

Nous vous avons brièvement relaté la Convention de l'Enseignement catholique du 1^{er} et 2 juin dernier dans notre précédent numéro. Nous vous invitons à visiter l'espace dédié à la Convention sur le site du Secrétariat général de l'Enseignement catholique. Vous y retrouverez notamment l'ensemble

des conférences plénières et controverses en vidéo. <http://www.enseignement-catholique.fr/ec/convention>

Par ailleurs, nous vous informons qu'un hors-série d'ECA Actualités à paraître cet été sera consacré à cette convention.



ABONNEMENT ARC BOUTANT ANNÉE SCOLAIRE 2013-2014

- 10 numéros par an,
- 22,50 €,
- **abonnement papier**
+ **version électronique**

Nous vous avons adressé par mail début juin un bulletin de réabonnement à *L'Arc Boutant* pour l'année scolaire 2013-2014.

Nous vous invitons à nous le retourner dès que possible afin que vous puissiez continuer à recevoir la revue. Nous vous rappelons que l'abonnement vous permet de recevoir la version imprimée et d'accéder également à la version électronique en utilisant les codes d'accès qui vous sont adressés lors du réabonnement.

L'ANIMATION TERRITORIALE : POURQUOI ? COMMENT ?

Le 4 février dernier, Chrystel Dierking a rejoint la FNOGEC en tant que responsable du pôle Expertises et compétences. Elle est venue à la rencontre des permanents, élus et bénévoles dans différents territoires. Éclairages...

Diplômée de l'École supérieure de commerce de Rouen, Chrystel a intégré le département Audit du cabinet Deloitte et réalisé à ce titre des travaux de commissariat aux comptes en vue de la certification des états financiers de Groupes de l'industrie. Elle a ensuite poursuivi sa carrière au sein du département Transactions du cabinet PricewaterhouseCoopers. Elle a été en charge de l'accompagnement des directions de Groupes

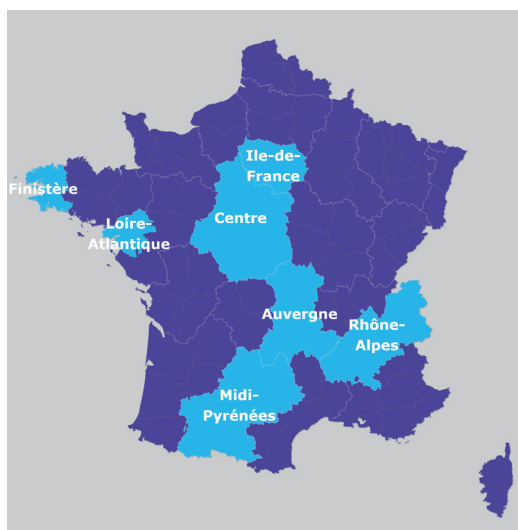
et Fonds d'investissement dans leurs opérations d'acquisitions et cessions d'entreprise. Chrystel a ensuite rejoint le groupe Kraft Foods dans le cadre d'un projet de conduite de changement et d'optimisation des processus comptables et financiers.

Aujourd'hui responsable du pôle Expertises et compétences de la FNOGEC, elle souhaite apporter un regard neuf sur nos organisations.

♦ Quelle est votre vision de l'animation territoriale ?

J'ai rejoint la FNOGEC avec pour mission prioritaire d'accompagner la structuration des territoires dans les domaines relevant de la Gestion. S'il est simple d'exposer l'objectif, la mise en œuvre suppose notamment la compréhension des organisations existantes.

C'est à ce titre que j'ai souhaité me déplacer dans les territoires. J'ai déjà eu l'opportunité de rencontrer permanents, élus et bénévoles de différents départements et régions, dont l'Auvergne, le Centre, le Finistère, l'Île-de-France, la Loire-Atlantique, Midi-Pyrénées et le Rhône. Je les remercie pour le temps accordé. Ces rencontres fondées sur une libre parole sont un temps d'écoute privilégié et individualisé entre la Fédération et les UDOGEC/UROGEC. Je vous livre ici mes premières réflexions...



Territoires visités à ce jour.

Si les spécificités et l'histoire sont prégnantes, les régionalismes affirmés, les territoires indifféremment structurés et le(s) modèle(s) économique(s) chahuté(s), rappelons-nous que les acteurs des UDOGEC/UROGEC – permanents, élus et bénévoles – sont présents et bien présents, fortement engagés au service d'un intérêt commun. Sans ignorer les difficultés économiques ou organisationnelles, c'est cet engagement qu'il faut mettre en avant, valoriser et professionnaliser.

L'accès à des organisations éprouvées au sein du réseau permet à la FNOGEC de disposer d'un vivier d'expertises et de compétences et d'une multiplicité d'expériences, ce qui doit lui permettre d'être force de proposition sur des territoires prioritaires. Il y a donc des raisons d'être optimiste.

Dans la continuité du bien vivre ensemble, se pose la question des rôles et responsabilités –

autrement dit qui fait quoi? qui est responsable de quoi? qui est légitime pour décider? Des réponses diverses sont apportées par les territoires et la gouvernance parfois malmenée. Et ce d'autant que la fonction Gestion est dispersée entre plusieurs acteurs, pas seulement au sein des UDOGEC/UROGEC. Dans ce contexte, la question du Sens et de la mise en perspective de l'action de chacun est certainement un axe de réflexion prioritaire à engager pour pouvoir se projeter sereinement dans l'avenir. Le constat établi, se pose la question de la méthode. Des premières réponses possibles à cela.

♦ Comment développer et valoriser les compétences?

- Définir des savoir-faire stratégiques, la FNOGEC ne pouvant apporter seule une solution à toute problématique – difficulté rencontrée.
- Développer une organisation en mode gestion de projets (structure matricielle) pour faciliter les mises en réseau (UDOGEC/UROGEC et au sein de l'Enseignement catholique) et la contribution de tous les talents, ce qui peut induire une réflexion sur la communication, les systèmes d'information.
- Valoriser un « bénévolat utile » ce qui suppose de les connaître, les accompagner et les recruter.
- Recourir à des prestataires externes au titre de transfert de compétences notamment.

♦ Comment installer de nouveaux schémas d'organisation?

- Intégrer les spécificités et rester vigilants face aux modèles standard.
- Présenter une vision stratégique, fondée sur des perspectives d'avenir, permettant de résoudre des difficultés avérées.
- Conduire le changement par phases expérimentales, en concertation.
- Innover tout en valorisant l'éthique au sein des organisations.
- Encourager et recevoir la critique constructive pour ajuster les pratiques, schémas d'organisation.

♦ En conclusion

Je dirais que ces déplacements sont la première étape d'une démarche globale d'animation territoriale fondée sur la proximité et l'écoute active avec le réseau UDOGEC/UROGEC et ce compte tenu de l'urgence liée à la situation (économique) dégradée de certains territoires ainsi qu'à la nécessité de stabiliser le/les modèle(s) économique(s) pour préparer l'avenir de l'ensemble des territoires.

Nous souhaitant pleine collaboration.

LES EMPLOIS D'AVENIR: PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

Crés par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012, les emplois d'avenir visent à améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés, confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Le dispositif s'adresse principalement aux employeurs du secteur non marchand. Sont notamment visés les organismes de droit privé à but non lucratif, les collectivités territoriales et leurs groupements et d'autres personnes morales de droit public à l'exception de l'État.

Les OGEC, organismes de droit privé à but non lucratif, sont éligibles au dispositif des emplois d'avenir.

En contrepartie de l'accompagnement et de la formation du jeune, l'employeur bénéficie d'une aide financière de l'État et d'exonérations de charges. Les contrats de travail associés à un emploi d'avenir peuvent être conclus depuis le 1^{er} novembre 2012 (date d'entrée en vigueur de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 et du décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 pris pour son application). Le ministère du Travail a fixé un objectif de 100 000 emplois créés en 2013 puis de 150 000 par an. Aujourd'hui, 20 000 emplois ont été conclus.



Une fois le candidat choisi, l'employeur, le jeune et l'autorité compétente signent une demande d'aide selon le modèle CERFA n° 14830*01. Un document d'engagements tripartites formalisant le descriptif du poste, sa place dans l'organisation de la structure et les actions d'accompagnement et de formation envisagées dans le cadre du dispositif doit être annexé au formulaire.

Attention, le formulaire de demande d'aide ne suffit pas. Un contrat de travail sous forme de contrat unique d'insertion contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) doit impérativement être conclu avec le jeune bénéficiaire **après la décision d'attribution de l'aide.**

◆ Le contrat de travail

Les emplois d'avenir reposent sur le support juridique du contrat unique d'insertion (CUI) qui prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand. Le contrat de travail peut être à durée indéterminée ou déterminée.

Dans ce dernier cas, sa durée est fixée à 36 mois. Cependant, en cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi, il peut être conclu pour une durée inférieure, comprise entre 12 et 36 mois (prolongeable jusqu'à 36 mois).

Au sens de l'article L. 5134-115 du code du travail, le contrat peut être rompu, en plus des conditions de droit commun¹, à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution à l'initiative du jeune, avec un préavis de 2 semaines, ou de l'employeur s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, moyennant un préavis d'un mois et un entretien préalable.

Attention: le jeune en emploi d'avenir à durée déterminée bénéficie d'une **priorité d'embauche** durant 1 an à compter du terme de son contrat. L'employeur l'informe de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou ses compétences. Le salarié ainsi recruté est dispensé de la période d'essai mentionnée à l'article L. 1221-19 du code du travail.

Cette disposition légale doit nécessairement être prise en compte dans le choix de recourir au dispositif.

¹ Accord des parties, faute grave, force majeure ou inaptitude constatée par le médecin du travail.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir.
- Articles L. 5134-110 à L. 5134-119 et R. 5134-161 à R. 5134-168 du code du travail.
- Décret n°2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir.
- Arrêté du 31 octobre 2012 (J. O du 1^{er} novembre 2012) fixant le montant de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir.
- Circulaire DGEFP n°2012-20 du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir.
- Questions/réponses DGEFP relatives aux emplois d'avenir du 29 mai 2013.

◆ Comment recruter un jeune en emploi d'avenir?

Les établissements intéressés par le recrutement d'un jeune en emploi d'avenir sont tenus de se rapprocher de l'agence Pôle emploi ou de la Mission locale la plus proche ou d'un organisme du réseau « Cap emploi » (pour les travailleurs handicapés). Ces organismes proposeront des candidats en fonction du besoin de recrutement, du projet professionnel du jeune et de sa motivation.

♦ La durée du travail et les conditions d'emploi

En principe, le contrat est conclu sur un temps plein. Cependant, lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifient, notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation, ou lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas l'emploi d'un salarié à temps complet, la durée du travail peut être fixée à temps partiel sans qu'elle puisse être inférieure à un mi-temps. Le prescripteur et le salarié devront toutefois accepter cette durée réduite (cf. déploiement du dispositif ci-dessous). Il est important de signaler que les titulaires d'un emploi d'avenir sont des salariés à part entière ; ils bénéficient donc de toutes les dispositions légales et conventionnelles attachées à ce statut. Dans notre secteur d'activité, ils sont ainsi rémunérés sur la base du salaire minimum de branche et ont accès au régime de prévoyance.

♦ Le suivi et l'accompagnement

L'objectif des emplois d'avenir est de permettre une première expérience professionnelle réussie pour que les jeunes puissent acquérir des compétences et accéder à un poste stable y compris chez un autre employeur (il doit leur permettre à terme de disposer d'une qualification plus élevée et de réaliser leurs projets personnel et professionnel). Pour l'instant, les demandes formulées concernent les typologies de postes suivants : auxiliaire des classes enfantines, personnel d'éducation (surveillance, animation), personnel d'accueil, technicien informatique, personnel de restauration, personnel d'entretien, personnel de maintenance, agent d'administration.

L'employeur doit donc prendre des engagements en matière de formation et de qualification. Ils sont formalisés dans un document d'engagements tripartites.

Les compétences acquises dans le cadre de l'emploi d'avenir doivent être reconnues par une attestation de formation, une attestation d'expérience professionnelle ou une validation des acquis de l'expérience ou encore faire l'objet d'une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (C. trav., art. L. 5134-117).

Les jeunes recrutés en emploi d'avenir font l'objet d'un suivi régulier par un tuteur en lien avec le prescripteur (pôle emploi, mission locale ou CAP emploi) en charge du suivi personnalisé du jeune. Attention : à l'instar des CUI-CAE « classiques », la mise en place d'actions d'accompagnement et de formation professionnelle constitue une des conditions d'existence des emplois d'avenir. À la

lecture de la jurisprudence de la Cour de cassation relative aux CUI-CAE, l'employeur qui ne respecterait pas ses obligations en la matière pourrait s'exposer à un risque de requalification du contrat (lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée) en un contrat à durée indéterminée.

♦ Aides financières

En contrepartie des engagements qu'il prend notamment en matière de formation et de tutorat l'employeur perçoit une aide à l'insertion professionnelle.

Pour les emplois d'avenir conclus sous forme de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), le montant de cette aide est fixé à 75 % du taux horaire brut du SMIC (arrêté du 31 octobre 2012). Attention : en cas de non-respect de ces engagements, notamment en matière de formation, l'employeur peut être tenu de rembourser cette aide intégralement (C. trav., art. R. 5134-168)

Par ailleurs, l'attribution d'une nouvelle aide est subordonnée au contrôle du respect des engagements souscrits. En outre, les employeurs du secteur non marchand bénéficient d'une exonération du paiement des cotisations patronales de Sécurité sociale dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, dans la limite d'un montant de rémunération égal au SMIC, ainsi que d'une exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la participation à l'effort de construction.

♦ Le déploiement du dispositif dans l'Enseignement catholique

Afin de faciliter l'accès au dispositif des emplois d'avenir pour les établissements d'enseignement privé catholique et de prendre en compte les spécificités de notre branche (temps de travail, multi-employeurs...), une convention cadre avec l'État est en cours de discussion. Cette convention aura notamment pour objectif de formaliser un accompagnement opérationnel en terme de recrutement, d'ingénierie de formation et de tutorat.





EMPLOIS D'AVENIR : REPÈRES	
Public bénéficiaire (C. trav., art. L. 5134-110 et R. 5134-161)	<ul style="list-style-type: none"> • Condition d'âge : - jeunes sans emploi, âgés de 16 à 25 ans au moment de la signature du contrat de travail, ou jeunes reconnus travailleurs handicapés et âgés de moins de 30 ans. • Condition de diplôme : - jeunes sans qualification : niveau VI, V bis, V sans diplôme et IV sans diplôme, - jeunes peu qualifiés : niveau V avec diplôme et totalisant 6 mois de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois, - à titre exceptionnel et sur dérogation : au niveau du 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur et résidant dans une zone prioritaire (ZUS, ZRR, DOM et collectivités d'outre-mer) et totalisant 12 mois de recherche d'emploi au cours des 18 derniers mois. • Condition de résidence : les emplois d'avenir s'adressent en priorité aux jeunes résidant dans - les zones urbaines sensibles (ZUS), - les zones de revitalisation rurale (ZRR), - les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon, - les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.
Contrat de travail (C. trav., art. L. 5134-115 et R. 5134-165)	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat à durée déterminée (CDI) ou • Contrat à durée déterminée (CDD) : 36 mois en principe, au moins 12 mois par exception (prolongeable jusqu'à 36 mois). <p>Particularités : possibilité de rupture à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution à l'initiative du jeune, avec un préavis de 2 semaines, ou de l'employeur s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, moyennant un préavis d'un mois et un entretien préalable. Priorité d'embauche pendant un an après la fin du contrat sur les emplois disponibles et compatibles avec la qualification ou les compétences du jeune.</p>
Durée du travail (C. trav., art. L. 5134-116)	<ul style="list-style-type: none"> • Temps plein par principe ou • Temps partiel par exception si : - justifié par le parcours ou la situation du bénéficiaire (faciliter le suivi d'une action de formation...) ou par la nature de l'emploi ou du volume de l'activité incompatible avec l'emploi d'un salarié à temps complet (notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation), - autorisation du prescripteur et accord du salarié, - durée hebdomadaire au moins équivalente à un mi-temps.
Accompagnement et formation (C. trav., art. L. 5134-112 et L. 5134-114)	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant, social par le prescripteur pendant le temps de travail. • Réalisation, notamment, d'un bilan sur le projet professionnel du bénéficiaire et sur la suite donnée à l'emploi d'avenir 2 mois avant l'échéance de l'aide. • Réalisation d'actions de formation, prioritairement pendant le temps de travail, ou en dehors de celui-ci, qui concourent à l'acquisition d'une qualification ou de compétences visées. • Acquisition privilégiée de compétences de base et de compétences transférables permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur, prioritairement pendant le temps de travail.
Aides à l'insertion professionnelle l'employeur (arrêté du 31 octobre 2012 et C. trav., art. L. 5134-114)	<ul style="list-style-type: none"> • 75 % du SMIC horaire brut dans la limite de 35 heures (arrêté du 31 oct. 2012). L'aide est accordée pour une durée minimale de 12 mois et dans la limite de 36 mois sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail (art. L. 5134-113) et au vu des engagements de l'employeur : encadrement, tutorat, actions de formation, possibilité de pérennisation des activités, dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois (C. trav., art. L. 5134-114).

LOI RELATIVE À LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI

La loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi qui a pour source l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 a été publiée au Journal officiel du 16 juin 2013.

Elle a été validée par le Conseil constitutionnel, exceptée sur les clauses de désignation et de migration en matière de prévoyance. Les dispositions relatives à la complémentaire santé et aux temps partiels font partie des éléments essentiels de cette loi et ont fait l'objet d'une médiatisation. Toutefois, cette loi est plus complète comme vous pourrez le constater à la lecture de cet article.

Les procédures de licenciement, les accords de maintien de l'emploi, de la mobilité interne et externe ainsi que de la gestion prévisionnelle de l'emploi seront traités dans un prochain numéro.

♦ Une taxation des CDD de courte durée au 1^{er} juillet 2013

À compter du 1^{er} juillet 2013, les contributions à l'assurance chômage sont majorées ou minorées en fonction de la nature du contrat de travail, sa durée, le motif de recours à ce type de contrat, l'âge du salarié et la taille de l'entreprise.

La convention d'assurance chômage a été révisée, ainsi, la cotisation employeur au régime d'assurance chômage (4 % actuellement) passe à :

Pour les CDD conclus pour surcroît d'activité :

- 7 % pour les CDD d'une durée inférieure ou égale à 1 mois ;
- 5,5 % pour les CDD d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois.

Pour les CDD d'usage :

- 4,5 % pour les CDD d'usage d'une durée inférieure égale à 3 mois (conclus dans le secteur de l'enseignement par exemple).

Seule la durée initialement prévue au contrat (hors renouvellement) compte.

Pour les CDD à terme imprécis, la durée minimale sera prise en compte. Cette durée s'apprécie de date à date.

Attention : les CDD de remplacement, les CDD saisonniers et l'intérim échappent totalement à cette surtaxation. Si le salarié est embauché en CDI à l'issue de son CDD, le taux de la contribution patronale reste de 4 %. À l'inverse, l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans en CDI donne lieu à exonération de la contribution pendant 4 mois après le terme de la période d'essai. Cette exonération s'appliquera le 1^{er} jour du mois civil qui suit la confirmation de la période d'essai.

♦ Travail à temps partiel

L'objectif du gouvernement est la réduction de la précarité en France. Dans l'œil du viseur, le temps partiel : fixation d'une durée minimale de travail,

majoration de salaire dès la première heure complémentaire et possibilité d'augmenter temporairement la durée de travail.

• Temps partiel : instauration d'une durée minimale

Les contrats de travail à temps partiel conclus à compter du 1^{er} janvier 2014 auront une durée minimale de 24 heures par semaine ou équivalent mensuel ou annuel.

Les salariés étudiants âgés de moins de 26 ans ne sont pas soumis à la durée minimale.

Des dérogations sont possibles :

- par convention ou accord de branche étendu. La négociation au niveau de la branche va vraisemblablement s'ouvrir en septembre prochain. C'est une nécessité : plus d'un tiers des salariés dépendant de la convention collective du 14 juin 2004 ont un temps de travail inférieur à 24 heures et près de la moitié dans les écoles ;
- ou à la demande expresse et motivée du salarié.

Ces deux dérogations doivent dans les deux cas prévoir un regroupement des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes. Le salarié titulaire d'un contrat de travail conclu avant le 1^{er} janvier 2014 pourra bénéficier de cette nouvelle durée minimale. L'employeur pourra refuser jusqu'au 1^{er} janvier 2016 en raison « de l'activité économique de l'entreprise ». L'accueil des enfants sur temps scolaire induit par nature du temps partiel comme le démontre le rapport de branche.

Attention : la seule dérogation collective possible est celle prévue dans un accord de branche étendu. Il est peu vraisemblable compte tenu des délais de négociation, de ses chances de succès ainsi que des délais d'extension, qu'un accord fixe la durée applicable avant septembre 2015.

• Une majoration de 10 % dès la première heure complémentaire

À compter du 1^{er} janvier 2014, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée contractuelle et dans la limite du dixième seront soumises à une majoration de salaire de 10 %. L'accord de branche étendu pourra fixer un taux de majoration différent sans pouvoir être inférieur à 10 %.





- Besoin important d'heures complémentaires: la solution de l'avenant temporaire

L'accord de branche étendu pourra prévoir d'**augmenter temporairement** par avenant au contrat de travail, la durée du travail des salariés.

Les **heures complémentaires** accomplies au-delà de cette nouvelle durée de travail, déterminée par avenant, donneront lieu à une majoration de salaire d'au moins 25 %.

L'accord ou la convention de branche étendue devra déterminer le nombre maximal d'avenants, les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures et éventuellement la majoration salariale des compléments d'heures.

◆ Complémentaire santé

À compter du 1^{er} janvier 2016, tous les salariés devront bénéficier d'une couverture complémentaire frais de santé dans le cadre d'un contrat collectif et à adhésion obligatoire.

Ce contrat collectif devra garantir un niveau minimal de remboursement des frais engagés par le salarié à l'occasion de la maladie, la maternité ou l'accident et une prise d'au moins 50 % du coût par l'employeur (code de la Sécurité sociale, art. L. 911-7). **Cette couverture minimale obligatoire comprendra:**

- la prise en charge totale ou partielle du ticket modérateur (part restant à la charge des assurés sur toute dépense faisant l'objet d'un remboursement par la Sécurité sociale),
- le forfait journalier hospitalier,
- les frais exposés pour les soins dentaires ou liés à certains dispositifs médicaux à usage individuel (prothèse dentaire, optique...).

Un décret déterminera précisément le niveau de prise en charge de ces dépenses (a priori : 100 % de

la base de remboursement (BR) des consultations, 125 % de la BR des prothèses, un forfait optique de 100 €), ainsi que la liste des dispositifs médicaux qui devront être remboursés.

Le décret à venir fixera également les catégories de salariés pouvant être dispensés de l'obligation d'affiliation en raison de la nature de leur contrat de travail, de leur adhésion obligatoire à un autre régime, etc. **C'est d'abord au niveau de la branche que va se dérouler la négociation.**

Ce n'est qu'à compter du 1^{er} juillet 2014 que les établissements ayant un délégué syndical devront entamer les négociations sur le sujet.

À défaut de convention ou d'accord collectif de branche, interprofessionnel ou d'entreprise, les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de santé, à compter du 1^{er} janvier 2016, seront tenues à cette date de prendre une décision unilatérale pour le faire.

La négociation de branche devrait être lancée en septembre prochain.

N'ayant pas de lisibilité sur la nature et le montant éventuel des prestations ainsi que le montant de la contribution qui pourraient être décidés, il n'est pas pertinent à ce stade que les établissements négocient à leur niveau un accord ou décident de la mise en place d'un régime.

◆ Portabilité de la prévoyance

La portabilité des droits en matière de prévoyance en cas de licenciement, démission indemnisée par l'assurance chômage, rupture conventionnelle devient obligatoire au 1^{er} juin 2014.

Les accords de prévoyance seront modifiés en conséquence.

Nouveaux délais de prescription instaurés par la loi relative à la sécurisation de l'emploi

TYPE D'ACTION	ANCIEN DÉLAI	NOUVEAU DÉLAI	POINT DE DÉPART DU DÉLAI
Action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail.	5 ans	2 ans	À compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.
Action en paiement ou en répétition du salaire.	5 ans	3 ans	À compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture du contrat de travail.

À noter que tous les délais de prescription n'ont pas été modifiés :

Action en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du travail.	10 ans
Action fondée sur une discrimination ou des faits de harcèlement sexuel ou moral.	5 ans
Action portant sur la régularité de la procédure de licenciement pour motif économique en raison de l'absence ou de l'insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).	12 mois
Action portant sur la contestation de la rupture en cas de contrat de sécurisation professionnelle (CSP).	12 mois
Action portant sur la contestation de la rupture conventionnelle homologuée.	12 mois
Action portant sur la dénonciation par le salarié du reçu pour solde de tout compte.	6 mois

◆ Indemnité de conciliation

La loi instaure une indemnité qui pourrait être versée au salarié en cas d'accord avec l'employeur pour mettre fin devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes à un litige en contestation d'un licenciement.

La loi renvoie à un décret à paraître pour la

fixation du barème de l'indemnité en fonction de l'ancienneté du salarié.

Attention : cette indemnité forfaitaire serait versée en application d'une transaction rédigée par le bureau de conciliation en plus des autres indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles qui resteraient dues.

.....



L'OBSERVATOIRE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL INDICES

◆ Clôture de la campagne au niveau national

La date de clôture de la campagne Indices au niveau national est fixée au 28 juin 2013. Après cette date, vous aurez la possibilité de continuer à alimenter Indices pour vos propres besoins de gestion (analyse financière des établissements, rapports territoriaux), mais les nouveaux dossiers ne seront pas pris en compte dans la statistique nationale.

Nous tenons à remercier l'ensemble des territoires qui se sont mobilisés pour que cette campagne soit un succès. Nous avons en particulier sollicité une remontée d'informations plus tôt dans l'année pour les besoins de la Négociation annuelle obligatoire (NAO) ; les données collectées nous ont permis de travailler sur un échantillon supérieur de 60 % à celui de l'an passé, donc de fiabiliser notre discours dans des proportions très significatives.

Ce succès est néanmoins à relativiser car, si nous avons pu disposer d'un volume de données plus important plus tôt dans l'année, le volume global de la collecte restera sensiblement équivalent à celui du dernier exercice.

Au 19 juin 2013, les données remontées concernaient 49 % des OGEC pour les données comptables, 28 % pour les données extra-comptables. Concernant ces dernières, des axes d'amélioration sont encore possibles concernant en particulier deux sujets essentiels : l'immobilier et le personnel.

◆ Un plan de formation sur Indices diffusé à la rentrée de septembre

Un plan de formation sur Indices sera diffusé à la rentrée de septembre. À destination des observateurs économiques et conseillers de gestion, il se déclinera en séquences de deux journées en région pour les territoires volontaires, l'une concernant l'outil lui-même (présentation des nouveautés, manipulation, interprétation et analyse), l'autre concernant l'aide à la rédaction de rapports territoriaux.

Nous nous tenons également à la disposition des territoires pour l'organisation de journées dédiées à la formation des attachés de gestion, comme cela a pu être mené avec succès sur quatre diocèses au cours de l'exercice.

ACTIVITÉS PÉRISCOLAIRES : QUELLES ASSURANCES SOUSCRIRE ?

L'accueil des enfants hors temps scolaire (et plus encore à compter de la mise en place des nouveaux rythmes scolaires) correspond à un réel besoin des familles. En général, ces services peuvent être organisés directement par les OGEC ou par les collectivités locales. Dans les deux cas, il appartient aux OGEC de vérifier que les assurances nécessaires sont souscrites. Cet article fait un point en la matière.

1 Le gestionnaire du service proposé aux élèves est l'établissement privé.

◆ La responsabilité civile

Ce contrat couvre les dommages causés aux tiers par l'établissement dans le cadre des activités liées à son fonctionnement, ce qui doit inclure les activités périscolaires. Il convient également de vérifier le périmètre des assurés dans le contrat, notamment les différentes associations et les bénévoles en charge des activités périscolaires.

Si l'établissement scolaire accueille des élèves des écoles publiques notamment pour des activités périscolaires, cet accueil de groupe d'élèves externes est généralement automatiquement couvert sans déclaration préalable. Toutefois, il convient de s'en assurer auprès de sa compagnie d'assurances ou dans les dispositions du contrat souscrit. Si les élèves de l'école privée se rendent dans des locaux municipaux pour les activités périscolaires, sous la responsabilité de l'OGEC, le contrat d'assurance de l'établissement doit garantir les dommages causés aux biens empruntés. Il convient de vérifier que le contrat de l'établissement intègre deux garanties : occupation temporaire des locaux et biens mobiliers confiés.

Les contrats « responsabilité civile » peuvent également inclure les garanties Protection juridique, Assistance et Individuelle accident des salariés et bénévoles. Dans ce cas, les personnes qui encadrent les activités périscolaires bénéficient de l'Individuelle accident en cas d'accident corporel.

◆ L'assurance dommages aux biens :

Le contrat Dommages aux biens garantit les biens qui appartiennent à l'établissement mais également ceux qui sont mis à sa disposition. Il convient toutefois de le vérifier dans le contrat ou de signaler à sa compagnie d'assurances les nouveaux locaux qui seraient mis à sa disposition. Sont généralement couverts par le contrat Dommages aux biens :

- les biens immobiliers de l'établissement scolaire y compris les installations extérieures, dont l'OGEC est propriétaire, locataire ou occupant à titre gratuit,
- les biens mobiliers tels que les meubles, matériel, matériel informatique, marchandises, situés

dans l'enceinte de l'établissement.

Lorsqu'une commune met à disposition des locaux pour que l'OGEC puisse y organiser des activités périscolaires, une convention de mise à disposition de locaux sera conclue (cf. supra).

◆ L'assurance scolaire (Individuelle accident des élèves) :

Elle offre une garantie pour les dommages corporels subis par l'enfant lui-même, sans qu'un tiers responsable soit en cause ou identifié. Si un tiers est identifié, la responsabilité civile du chef de famille sera déclenchée (contrat d'habitation du foyer). Cette garantie est obligatoire pour participer à une activité périscolaire. L'établissement doit demander l'attestation auprès des parents et en vérifier la nature des garanties et la date de validité. Elle peut être souscrite individuellement par la famille ou proposée par l'OGEC dans une approche groupée.

2 Le gestionnaire du service proposé aux élèves est la collectivité locale.

La collectivité locale peut permettre aux élèves des écoles privées d'avoir accès aux services publics communaux et notamment aux activités périscolaires qu'elle met en place dans le cadre des nouveaux rythmes scolaires (4,5 jours). Les activités proposées par la commune pourront être réalisées :

- dans des locaux communaux,
- dans les locaux mis à disposition de la commune par l'OGEC.

Dans ce second cas, l'OGEC doit signer une convention de mise à disposition de ses locaux avec la commune. Cette convention stipule :

- les droits et obligations de chaque partie,
- l'usage des locaux,
- le nombre maximum de personnes pouvant être accueillies,
- les coordonnées des personnes responsables et celles à joindre en cas de nécessité.

Un état des lieux pourra être établi. L'emprunteur doit fournir une attestation d'assurance couvrant les dommages aux locaux et matériels prêtés. Les élèves devront avoir souscrit une Individuelle accident scolaire, obligatoire pour les activités périscolaires.



LES OBLIGATIONS DES OGEC POUR LES ATTENTES TÉLÉPHONIQUES MUSICALES

L'établissement scolaire qui souhaite mettre en place une musique en attente téléphonique doit déclarer l'utilisation qu'il fait d'une ou plusieurs musiques à la Sacem (Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique) et contacter la SCPA (Société civile pour l'exercice des droits des producteurs associés).

♦ Le cadre légal

En application de l'article L 122-4 du code de la propriété intellectuelle (CPI), un auteur dispose du droit exclusif d'autoriser ou d'interdire la représentation ou la reproduction de ses œuvres : « Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit est illicite... ». La Sacem délivre cette autorisation, perçoit les droits d'auteur et les répartit entre les créateurs et éditeurs de musique qu'elle représente (105 000 auteurs, compositeurs et éditeurs lui déclarent environ 200 000 nouvelles œuvres chaque année).

Quant aux droits des fabricants et producteurs phonographiques, ils sont régis par l'article L 213-1 du CPI qui dispose que « l'autorisation du producteur du phonogramme est requise avant toute reproduction, mise à la disposition du public par la vente, l'échange ou le louage, ou communication au public de son phonogramme. » La SCPA est mandatée par la majorité des producteurs phonographiques (1 400 producteurs) pour également percevoir une redevance sur les attentes musicales.

Ainsi, selon la musique utilisée, il pourra être demandé de régler des redevances forfaitaires annuelles dont le montant est fonction du nombre de lignes d'accès au réseau téléphonique (entrantes et sortantes) qui permettent aux correspondants extérieurs de bénéficier simultanément de l'attente musicale (se renseigner auprès de l'installateur téléphonique ou le fournisseur d'accès téléphonique).

Les droits de diffusion Sacem rémunèrent l'artiste-compositeur et l'éditeur ou leurs ayants droit après leur mort. Les droits de diffusion SCPA (SCPP, Société civile des producteurs phonographiques, et SPPF, Société civile des producteurs de phonogrammes en France) servent à rémunérer les interprètes et les producteurs du phonogramme utilisé par l'établissement.

Les droits d'auteurs persistent au bénéfice de leurs ayants droit pendant l'année civile en cours et les 70 années qui suivent le décès.

La protection des « droits des producteurs » est quant à elle de 50 ans à compter du 1^{er} janvier de l'année civile suivant celle de la première publication de l'enregistrement.

♦ Quelques recommandations

- Au moment de choisir l'attente téléphonique musicale, il est conseillé de retenir de préférence une musique libre de droits.

- Avant de régler quoi que ce soit, il est nécessaire de vérifier que la musique utilisée par l'établissement est libre de droits ou non.

- Il convient d'être prudent notamment avec la musique classique. En effet, d'une part, l'arrangeur de la partition (chef d'orchestre...) est considéré comme un auteur, d'autre part, une œuvre peut être dans le « domaine public » s'agissant des droits d'auteurs, mais être toujours protégée au titre des « droits des producteurs ».

Il en est de même lorsque les équipements intègrent des musiques d'attente.

- Avant tout règlement d'une redevance sollicitée par la SCPA, il convient d'interroger l'entreprise qui a procédé à l'installation ou celle qui en assure l'entretien, sur la nature de la source musicale. Une simple vérification du composant électronique qui contient la source musicale (PROM) permet à l'entreprise de préciser le type de dispositif installé.

Dès lors, l'établissement devra payer la redevance en cas d'assujettissement ou retourner la facture en justifiant le non-fondement du versement de la redevance s'il s'agit d'une musique synthétique intégrée.

En effet, cette dernière est exclue du paiement de ces droits.



**Nous vous conseillons
de privilégier
le choix de
musiques d'attente
libres de droit.**

TABLEAU DE BORD

CHIFFRES UTILES

SMIC horaire brut au 01/01/2013: 9,43 €
Salaire minimum de branche horaire brut - au 01/07/2012: 9,69 €
SMIC mensuel brut pour 151,67 h au 01/01/2013: 1430,22 €
Salaire minimum de branche mensuel brut pour 151,67 h au 01/07/2012: 1470 €
Plafond mensuel de Sécurité sociale 2013 au 01/01/2013: 3086 €
Valeur du point de la Fonction publique au 01/07/2010: 55, 5635 €
Valeur du point PSAEE au 01/09/2012: 16,81 €
Valeur du point CFA/CFC au 01/09/2012: 72,55 €

Codes IDCC (Intitulé de la convention collective/statut)

CONVENTIONS COLLECTIVES	
0390	professeurs de l'enseignement secondaire libre
1334	psychologues de l'enseignement privé
1446	enseignants HC du technique et chefs de travaux
1545	enseignants primaire catholique
2152	CFA CFC
2408	CC du 14 Juin 2004
9999	(sans CC) statuts des chefs d'établissement

AGENDA

11 et 12/07: commission de suivi
12/07: commission comptable
29/07 au 11/08: fermeture de la FNOGEC



Pastorale

3^e NUIT DES ÉGLISES

LE 6 JUILLET 2013

La Nuit des églises est une proposition de l'Église de France. L'événement existe depuis 2011. Sa mise en œuvre est confiée à la revue Narthex. fr, dédiée aux arts sacrés, au patrimoine et à la création contemporaine (site Internet + publications papier) du Service national de la pastorale liturgique et sacramentelle et placée sous l'égide de la Conférence des évêques de France.

La 3^e Nuit des églises se déroulera le samedi 6 juillet 2013 dans de nombreuses communes partout en France.

Emmanuel Bellanger, directeur de Narthex, ainsi que le Père Gilles Drouin, curé d'Étampes (91) et membre du comité de pilotage, résumant ainsi les deux idées force qui ont présidé la réflexion avant de lancer l'événement: « Ouvrir ne serait-ce qu'une fois dans l'année des édifices chrétiens fermés ou très peu ouverts, et s'adresser en priorité aux communautés chrétiennes locales et aux habitants dont ces églises sont leur cadre de vie quotidien et qu'ils ne connaissent pas forcément. »

Concrètement, le 6 juillet 2013, les communautés chrétiennes locales illumineront leurs églises lors d'une nuit exceptionnelle et accueilleront toute personne, croyante ou non, en lui faisant découvrir les richesses de son patrimoine: des visites commentées ou des visites thématiques sur le christianisme (l'histoire du saint local, de l'église), des conférences sur des thèmes artistiques ou sur l'Église, des projections de films, des lectures, des méditations, des chants, des visites aux chandelles, des expositions d'ornements liturgiques...

Pour cette 3^e édition, un mini-site entièrement dédié à l'événement a été conçu. Vous pourrez ainsi y retrouver toutes les informations utiles (églises participantes, programme...) sur <http://www.narthex.fr/nuit-des-eglises>

Prière de la 3^e Nuit des églises

Seigneur Jésus, toi qui es lumière du monde,
Nous te rendons grâce pour nos églises de pierre,
Lumineuses sentinelles de l'invisible au cœur
de nos villes et de nos villages.
Nous te rendons grâce pour la beauté et la paix
qu'elles offrent, gracieusement.
Nous te rendons grâce pour les communautés
qui les ont bâties et qui les animent.
Donne-nous de scintiller, au cœur des multiples nuits
de l'existence, des mille lueurs de ta douce présence.
Amen!

*Prière écrite par le Père Gilles Drouin, curé d'Étampes (91)
et membre du comité de pilotage de la 3^e Nuit des églises.*

