

L'arc boutant

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

Mai 2011

n° 513

■ **Financement public**

État des financements
publics pour les lycées
d'enseignement
privés.....**p. 2**

■ **Actualités**

Audition de la Fnogec
à l'Assemblée
nationale.....**p. 4**

Dénonciation partielle
de la convention collective
des PSAEE.....**p. 4**

■ **Gestion**

Le budget: l'outil
stratégique
par excellence.....**p. 5**

■ **Législation sociale**

Social: à savoir.....**p. 7**

■ **Pastorale**

Prière universelle
d'un pauvre.....**p.12**



DR

Éditorial

par **Bruno Cornu Thénard**, membre du bureau de la Fnogec,
responsable du groupe de travail Fnogec sur la révision du statut de l'Enseignement catholique

Révision du statut de l'Enseignement catholique

Lors des Journées nationales de Nancy, **Éric de Labarre** nous a confirmé qu'à l'occasion du renouvellement de son mandat de secrétaire général de l'Enseignement catholique, la Conférence des évêques lui avait confié la mission de réviser le statut de l'Enseignement catholique. Ce statut date de 1992 et l'environnement politique (décentralisation et déconcentration), ecclésial (position des évêques par rapport à l'Enseignement catholique) et culturel (école ouverte/école catholique pour les catholiques) a beaucoup évolué.

Nous sommes directement concernés comme bénévoles au service de l'Église et nous avons une compétence globale, la Fnogec étant l'un des quatre organismes de l'Enseignement catholique.

Le calendrier est resserré puisque la contribution écrite de la FNOGEC doit être présentée au Comité national de l'Enseignement catholique (CNEC) du 5 juillet par notre président. Le conseil d'administration a créé une commission chargée de réunir toutes les propositions. Des ateliers ont permis, lors de la Journée des présidents, de faire ressortir quelques idées forces. Toutes les UDOGEC/UROGEC ont été invitées à adresser avant le 18 juin le fruit de leurs réflexions pour qu'une synthèse générale soit soumise au conseil d'administration du 24 juin.

Quatre thèmes principaux ont été retenus: établissement et communauté éducative, exercice de la tutelle, organisation territoriale de l'Enseignement catholique et place des bénévoles dans l'institution. Ne craignez pas de vous exprimer et pas d'autocensure!

Il est intéressant de constater que la plupart des ateliers qui ont travaillé sur ces thèmes lors de la Journée des présidents ont fait des propositions convergentes sur:

- La nécessité d'un retour à l'autorité dans l'institution et notamment dans l'exercice de la tutelle: un établissement n'appartient ni au chef d'établissement ni au président de l'Ogec, qui sont au service de l'Église;
- La reconnaissance de la place des OGEC sur laquelle le statut actuel est assez discret;
- L'encadrement du bénévolat, avec notamment la signature de la Charte du bénévole et la création d'une nouvelle instance arbitrale dotée de pouvoirs pouvant aller jusqu'à l'exclusion d'un président ou d'un administrateur.

Saisissez la chance de participer activement à la révision du statut en adressant votre contribution! □

Bruno Cornu Thénard

ÉTAT DES FINANCEMENTS PUBLICS DES CONSEILS RÉGIONAUX POUR LES LYCÉES D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS ASSOCIÉS À L'ÉTAT PAR CONTRAT

À la suite d'un état des financements apportés par les conseils généraux, nous vous proposons de regarder de plus près les financements des conseils régionaux pour nos lycées.

Les négociations avec les conseils régionaux portaient essentiellement sur les subventions d'investissement lois Falloux et Astier; depuis trois ans, elles se sont portées sur la dotation de fonctionnement, le forfait TOS, ainsi que sur l'extension à nos lycées privés de financements d'équipements numériques de travail.

Le champ du partenariat avec les conseils régionaux est large; il porte aussi sur les mesures individuelles en faveur des lycéens, tels que l'aide à l'achat des manuels scolaires, le financement de la demi-pension de l'internat, le financement de projet éducatif. On constate une grande variété dans ce domaine selon les territoires.

Nous avons recensé les montants de forfait TOS et de forfait matériel ainsi que le montant des subventions d'investissement perçues par nos lycées durant l'année scolaire 2009-2010, ce qui nous permet de vous livrer quelques ratios intéressants à observer.

■ Quelques indications sur la scolarisation des lycéens dans l'Enseignement catholique

La scolarisation en lycée privé associé à l'État par contrat ne concerne pas que l'Enseignement catholique; nous partageons ce partenariat avec l'enseignement privé laïc, juif et protestant, et les chambres de commerce et de l'industrie.

Une grande amplitude caractérise notre implantation de lycées sur le territoire français, entre le Limousin, qui scolarise moins de 2000 lycéens, et l'Île-de-France, qui en scolarise plus de 87000. Pour autant, les lycées privés associés à l'État par contrat en Île-de-France n'accueillent que 19% des jeunes lycéens de ce territoire...

% de régions	Effectif d'élèves dans les lycées de l'enseignement privé associé à l'État par contrat
9 %	Moins de 5 000 lycéens
23 %	Entre 5 000 et 10 000 lycéens
27 %	Entre 10 000 et 15 000 lycéens
14 %	Entre 15 000 et 35 000 lycéens
14 %	Entre 35 000 et 50 000 lycéens
14 %	Entre 50 000 et 87 500 collégiens

■ Financements publics des lycées privés associés à l'État par contrat par les conseils régionaux

Ces montants représentent, cumulés, la dotation de fonctionnement, le forfait TOS et les subventions lois Falloux et Astier. Ils ne comprennent pas les financements des appels à projets culturels et éducatifs, ni les mesures en faveur des lycéens (aide à la demi-pension, à l'internat, financement des livres et équipements scolaires, etc.).

% de régions	Montant moyen des financements des CR pour les lycées de l'enseignement privé associé à l'État par contrat
4,5 %	Moins de 600 € par lycéen
18 %	Entre 600 et 700 € par lycéen
18 %	Entre 700 et 800 € par lycéen
27 %	Entre 800 et 900 € par lycéen
4,5 %	Entre 900 et 1 000 € par lycéen
27 %	Plus de 1 000 € par lycéen

Il est délicat en lycée de donner une moyenne de financement par lycéen, car le forfait d'externat, qu'il vienne de l'État ou des conseils régionaux, est établi en fonction du type d'enseignement qui y est dispensé. Les lycées professionnels industriels disposent d'un forfait qui peut être le double de celui d'un lycée d'enseignement général. Pour simplifier les comparaisons, nous avons divisé l'enveloppe de forfait d'externat versé par la région par l'effectif de lycéens bénéficiaires dudit forfait, ce qui donne un forfait moyen qui peut être comparé avec celui versé par les autres régions.

■ Des montants variables selon les régions

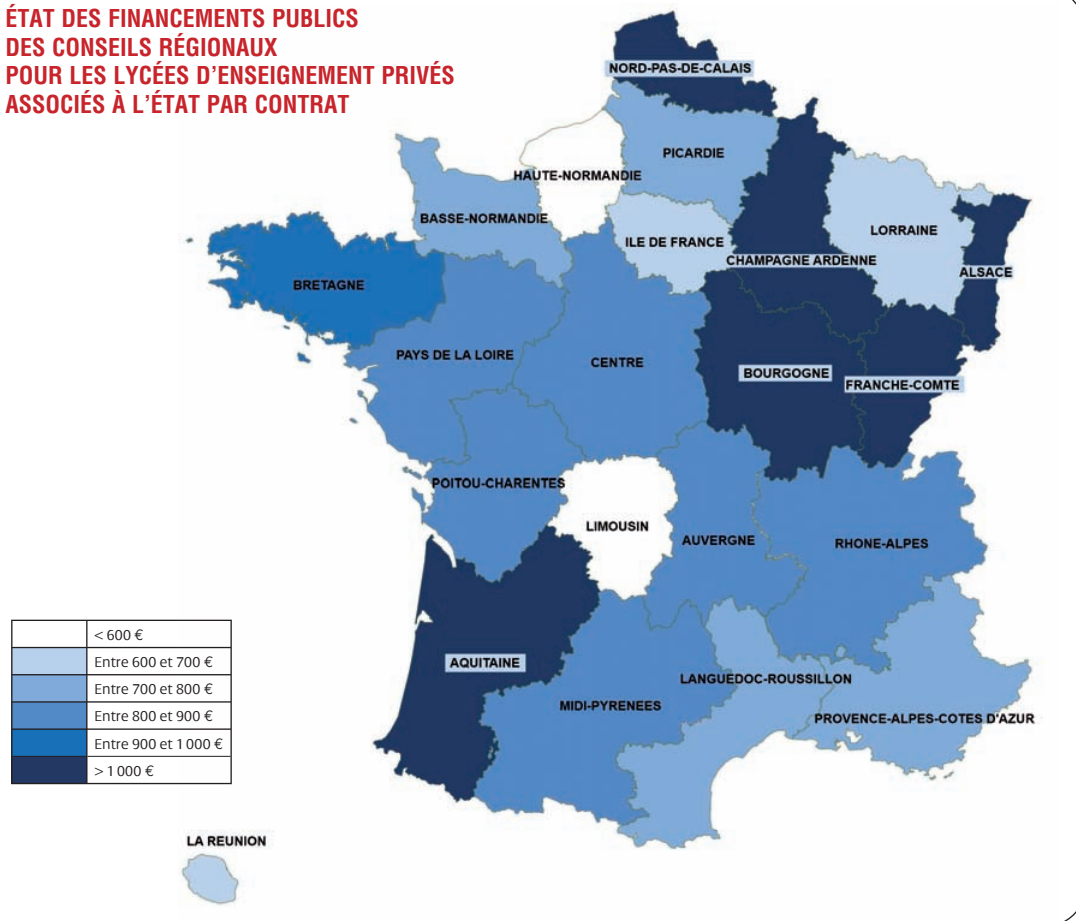
Les montants de dotation de fonctionnement varient de 240 € par lycéen en Haute-Normandie à 644 € en Bourgogne. 45 % des conseils régionaux se situent entre 350 € et 450 € par lycéen.

Les montants moyens de forfait TOS varient de 195 € en Midi-Pyrénées à 556 € en Franche-Comté. 77 % des conseils régionaux se situent entre 200 € et 300 € par lycéen.

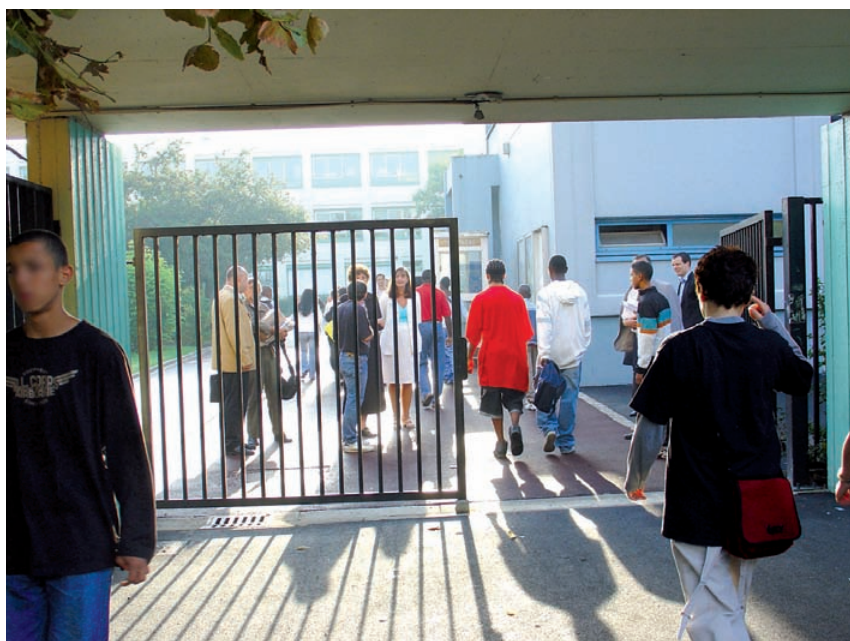


Concernant les mesures individuelles en faveur des lycéens, on constate une grande variété dans ce domaine selon les territoires

**ÉTAT DES FINANCEMENTS PUBLICS
DES CONSEILS RÉGIONAUX
POUR LES LYCÉES D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS
ASSOCIÉS À L'ÉTAT PAR CONTRAT**



Ainsi peut-on constater que seulement 45 % des régions dépassent 600 € de forfait d'externat (dotation de fonctionnement + forfait TOS). Pour autant, 60 % des régions versent en moyenne plus de 800 € par lycéen lorsque sont ajoutées les subventions lois Falloux et Astier. Celles-ci s'élèvent en moyenne à 250 € par lycéen, sachant qu'un tel chiffre ne représente pas la réalité, puisque les lycées professionnels et technologiques reçoivent des subventions beaucoup plus importantes que les lycées d'enseignement général, qui sont limités par les 10 % loi Falloux. Il convient aussi de souligner que trois régions ne versent pas de subventions d'investissement. La délicatesse des négociations avec les conseils régionaux provient aussi de ces subventions d'investissement que les élus de la région mettent dans la balance de la négociation. Le transfert intégral



A. Pinoges/Citric

Un partenariat avec les régions au service des lycéens.



AUDITION DE LA FNOGEC À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Les 3 et 4 mai derniers, le président de la Fnogec, Michel Quesnot, accompagné par Jean-Marie Lelièvre, secrétaire général, ont été auditionnés à l'Assemblée nationale par le groupe d'étude « Enseignement privé sous contrat et hors contrat », présidé par Valérie Boyer, députée des Bouches du Rhône.

Le groupe d'étude « Enseignement privé sous contrat et hors contrat », qui rassemble près d'une centaine de parlementaires, a vocation à faire des propositions sur les modalités de financement des établissements sous contrat et sur leur association au service public de l'éducation. La première audition, le 3 mai, avait pour objet la question du financement public et s'est déroulée en présence des représentants des ministères de l'Éducation et du Budget.

À cette occasion, le président de la Fnogec a rappelé que la partie fonctionnement des établissements était assurée par les OGEC. En effet, si les collectivités, dont l'État, apportent 1,7 milliard d'euros, les familles contribuent à hauteur d'1,9 milliard. Cette rencontre a été l'occasion de rappeler que le forfait État, qui pèse 637 millions d'euros, était aujourd'hui sous-évalué et que la renégociation triennale 2012-2014 devait être l'occasion d'un rattrapage malgré le contexte des finances publiques.

Pour le 1^{er} degré, la Fnogec a rappelé que la loi Carle n'était pas vraiment appliquée et qu'il était souhaitable que la circulaire d'application sorte rapidement.

Les parlementaires ont également pris conscience des difficultés financières des établissements pour la mise en œuvre de l'application de la loi sur l'accessibilité.

Le 4 mai, ce sont les APEL qui étaient reçues, accompagnés par la Fnogec. Cette rencontre nous a permis de souligner le rôle important des parents

et des bénévoles dans la vie des établissements. Nous avons, à cette occasion, fait part aux parlementaires présents des inégalités de traitement en matière de politique sociale conduite par les collectivités, rendant très souvent difficile voire impossible le principe de libre choix des familles. De plus, nous avons rappelé que, depuis 2005, date de la loi d'orientation sur l'école, de nombreuses obligations s'imposaient aux établissements – livret de compétence, B2I (informatique), ASSR (sécurité routière), AFPS –, sans prise en compte financière pour assurer ces nouvelles charges.

De ce fait, nous assistons à une utilisation du financement des familles pour assurer ces charges alors qu'il devrait être consacré à financer le caractère propre et l'immobilier scolaire.

Nous vous tiendrons informés de l'évolution des travaux de ce groupe d'étude parlementaire.



A. Pinoges/Circ

Les parlementaires ont pris conscience des difficultés financières des établissements pour la mise en œuvre de l'application de la loi sur l'accessibilité.

DÉNONCIATION PARTIELLE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PSAEE

Information de dernière minute...

Devant la situation de blocage des négociations en cours, le collège employeur a pris la décision de dénoncer la convention collective des PSAEE, à l'exception des dispositions relatives aux reclassifications mises en œuvre dans les établissements depuis septembre 2010.

L'intention est d'aboutir à une solution à une date certaine pour ne pas rester dans une insécurité juridique persistante et d'aller au bout de ce que nous étions convenus de négocier.

Le collège employeur travaille à la réalisation

d'un document de synthèse sur les conséquences de cette démarche et les réponses aux questions qui se posent pour les situations particulières.

Au moment où nous écrivons ces lignes, nous étudions l'opportunité de mettre un œuvre un site Internet spécifique sur ce sujet.

Bien évidemment, toute l'équipe de la Fnogec se tient à votre disposition.

Plus que jamais, il est urgent que la démarche de reclassification soit achevée dans tous les établissements.

Le budget est l'outil premier du management et de la gouvernance. Il permet de fixer des objectifs et de planifier les moyens humains et matériels nécessaires à leur mise en œuvre et à leur suivi.

■ L'élaboration des orientations et des actions

Outil stratégique par excellence, l'établissement d'un budget concerne tous les OGE. Que l'OGE gère des moyens importants ou très réduits n'a pas d'importance. Dans les deux cas, le budget reste l'élément central de la décision et du suivi de celle-ci. Il constitue le document de travail qui traduit les grandes lignes directrices du projet. Il s'agit de décliner les objectifs en termes quantitatifs, mais aussi qualitatifs. Une fois ce travail réalisé et finalisé avec l'aide du gestionnaire et/ou l'assistance d'équipes bénévoles (un directeur d'école n'a bien souvent pas de personnel de gestion dédié), le chef d'établissement le soumet au conseil d'administration de l'OGE pour validation. Cette étape de communication des lignes directrices est la phase la plus importante dans l'élaboration d'un budget. La traduction des orientations peut nécessiter de la technicité sans pour autant être complexe... Aussi, toutes les hypothèses qui ont servi à construire les budgets doivent être détaillées noir sur blanc au risque de les perdre de vue, de ne plus pouvoir les évaluer et de ne même plus les comprendre. Un brin de provocation pousserait à dire que l'insuffisance de rigueur et de formalisation des hypothèses sous-jacentes à un exercice budgétaire conviendra très bien à celui qui dirige sans planification, sans instrument de bord, bref, sans ligne directrice et encore moins sans rendre de comptes. Un budget qui ne dit pas ses objectifs n'est pas un budget. Le principe même de responsabilité, c'est la foi, sans doute parfois peu rationnelle, dans un avenir que

l'on fait mais que l'on ne subit pas, comme pouvait l'énoncer G. Bernanos.

■ La traduction des choix, des engagements : une méthodologie de bon sens

Traduire des orientations en chiffres n'a rien de compliqué et doit s'entendre comme un effort progressif sur deux, trois ou quatre ans.

Il faut commencer par prendre en compte les variables clés qui influent sur les recettes et les coûts. Dans l'Enseignement catholique, ce sont les suivantes : la prévision d'effectifs, la stratégie tarifaire, la réévaluation des forfaits, les moyens humains, les moyens matériels et les investissements, l'évolution des autres coûts.

- **Les effectifs** conditionnent les montants de participations privées et publiques à recevoir, mais largement aussi les moyens humains et matériels nécessaires à leur accueil, à leur vie scolaire, à leur éducation de manière plus large. Une fois rappelée l'essentialité d'une hypothèse d'effectifs, les chefs d'établissement ne s'étonnent plus de leur capacité à entrer dans la prévision, c'est-à-dire le futur. En effet, au-delà d'outils qui permettent d'orienter ces hypothèses, qui demeureront par nature spéculatives (méthode des cohortes qui pose l'avenir de certaines classes, méthodes orientées sur le suivi « client » qui compile le nombre de rendez-vous avec les familles, l'affluence aux journées portes ouvertes et le nombre de prérecrutements par exemple, les données démographiques d'autre



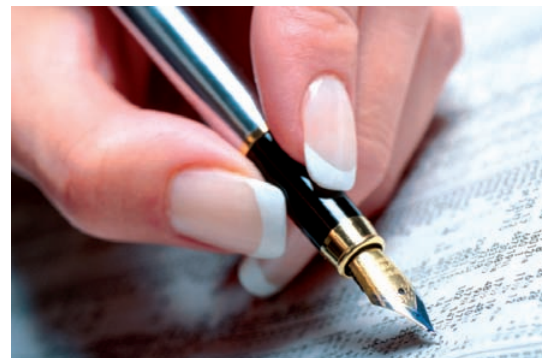


part, etc.), les prévisions d'effectifs relèvent de la connaissance, par la communauté éducative et sa direction opérationnelle, du contexte dans lequel elles évoluent, de l'expérience et du contact quotidien avec les élèves et familles. « Avoir du nez » peut être important. Mais au demeurant, un effectif s'accroît, diminue ou stagne. Le principe de prudence une fois pour toutes inscrit au cœur de l'exercice budgétaire, il est tout à fait possible grâce à l'informatique d'établir trois documents prospectifs associés à ces trois hypothèses (voir schéma ci-après).

- **L'exercice budgétaire appelle de lui-même à poser une stratégie tarifaire**, qui peut varier, selon les secteurs d'activité et qui fait trop souvent défaut dans notre secteur d'activité (sur ce sujet, voir l'article « Stratégies tarifs: vers de nouvelles dynamiques » paru dans l'*Arc boutant* n° 512). Une valeur ajoutée, un « plus » en matière d'accueil et d'accompagnement des jeunes confiés à l'Enseignement catholique, sont obtenus notamment par des « maisons d'éducation » belles, bien équipées, fonctionnelles et modernes, agréables à vivre... C'est essentiel... Et cela a un prix... Osons parler de rapport qualité/prix acceptable par les familles...

- **Les moyens humains** font référence à des choix en termes d'entrée et sortie de personnel et à un niveau de rémunération.

- **Si la masse salariale représente entre 45 et 50 % des charges et des produits d'un OGEC, les moyens matériels, eux**, vont représenter de 37 à 45 %, sachant que le fonctionnement normal de nos institutions induit que l'OGEC qui les porte puisse « dégager » 10 à 18 % de capacité d'autofinancement



DR

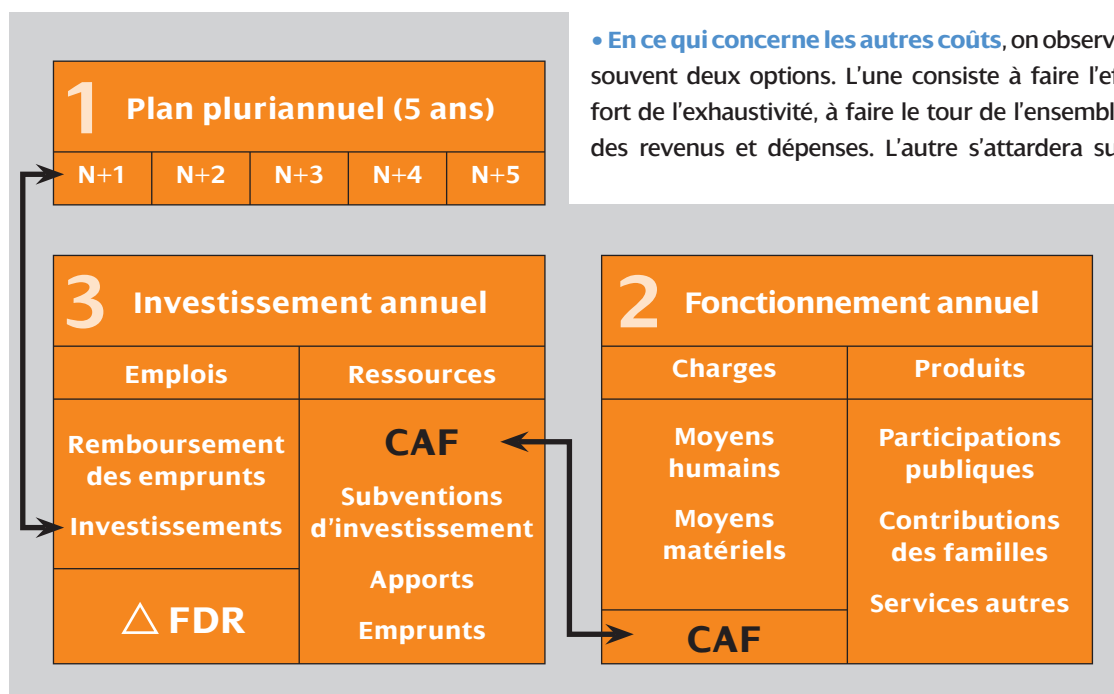
S'il ne devait rester qu'une procédure de gestion, ce serait le budget et sa réalisation.

(CAF) selon la nature de leur bail. La CAF est l'indicateur principal pour caractériser le résultat de fonctionnement de nos établissements. Concernant l'ensemble des besoins matériels, de la même façon, des fourchettes et des indicateurs font référence et permettent d'encadrer les choix des dirigeants. Les moyens caractérisant l'effort au maintien des locaux et des équipements sont les plus lourds à porter, et bien souvent sacrifiés, éludés ou oubliés dans les situations économiques et financières délicates. Or, faut-il le rappeler, sans outil de travail, sans patrimoine, il n'y a pas d'accueil des élèves.

Les investissements se programment et, là encore, rien n'est compliqué. Un Plan pluriannuel d'investissement (PPI) ou de gros entretien (PPGE) n'est qu'un tableau listant l'ensemble des besoins et leur traduction progressive en valeur monétaire sur devis, par exemple. Un autre niveau de marge à privilégier est évidemment le fonds de roulement, le « bas de laine » de l'association. De manière générale, *Indices prévisionnel* projette le tableau de financement jusqu'à N + 5 selon les hypothèses liées au fonctionnement et celles liées à l'investissement.

- **En ce qui concerne les autres coûts**, on observe souvent deux options. L'une consiste à faire l'effort de l'exhaustivité, à faire le tour de l'ensemble des revenus et dépenses. L'autre s'attardera sur

Concernant l'ensemble des besoins matériels, de la même façon, des fourchettes et des indicateurs font référence et permettent d'encadrer les choix des dirigeants



les postes de dépenses les plus « lourds » et sensibles comme la restauration, souvent, et retiendra une hypothèse prudente d'inflation (l'augmentation générale des prix) pour une partie des autres lignes budgétaires. Ces deux méthodes ne sont pas contradictoires et peuvent même s'alimenter dans le cadre d'une démarche progressive. Au final, l'ensemble des moyens est encadré par des référents, des fourchettes et des comparables qui

permettent de se situer; c'est le cœur du « pack » d'outils *Indices* que de projeter l'ensemble de ces données inséparables des indicateurs associés et autres tableaux de bord jusqu'à N + 5.

Mesurer, planifier ses orientations, anticiper, agir: s'il ne devait rester qu'une procédure de gestion, ce serait le budget et sa réalisation. Cela nécessite un effort constant tout au long de l'année, qu'il s'agit de programmer.

Hiver	Printemps	Été	Automne
Étape 0	Étape 1 BUDGET INITIAL	Étape 2 BUDGET DÉTAILLÉ	Étape 3 BUDGET DÉFINITIF RÉVISÉ
RÉFLEXIONS ET ANALYSE Sur les alternatives stratégiques à moyen terme (*)	PREMIÈRE APPROCHE BUDGÉTAIRE N + 1 Étudiée et arrêtée par le conseil d'administration APPROCHE SOMMAIRE (traduction financière d'orientations plus précises, tant en fonctionnement qu'en investissement)	Affinement du budget d'orientation N + 1 en fonction des données connues à la fin de l'année scolaire N APPROCHE DÉTAILLÉE	BUDGETS N + 1 Arrêtés par le conseil d'administration et votés par l'assemblée générale • Budget (Section) de fonctionnement • Budget (Section) d'investissement
Modifications structurelles à prévoir	Budgets d'orientation	Budgets d'orientation	Budgets d'exécution

(*) mises en place par un plan pluriannuel à cinq ans.



SOCIAL: À SAVOIR

■ Aptitude avec réserves: précautions indispensables de l'employeur

Une différence de traitement à l'égard d'un salarié, fondée sur un avis d'aptitude avec réserves émis par le médecin du travail, est qualifiée de discriminatoire (Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-72.834).

La chambre sociale de la Cour de cassation se prononce dans ce sens à l'occasion d'un non-renouvellement de contrat à durée déterminée. Au-delà de ce premier message, elle rappelle indirectement la nécessité absolue pour l'employeur de réagir en cas de réception d'un avis d'aptitude avec réserves.

Quelle réaction? Quel comportement à tenir en cas d'avis médical imprécis (indiquant simplement des « réserves » sans autre précision)?

L'avis du médecin doit être complet, clair et proposer des pistes précises.

À défaut de telles précisions, l'employeur, dans le cadre de son obligation de reclassement, n'a d'autre choix que de demander plus de précisions au médecin du travail.

En résumé: le salarié est soit apte à reprendre son poste, soit inapte et, dans ce cas, le médecin du travail doit indiquer à l'employeur le(s) poste(s) disponible(s) sur lequel (ou lesquels) le salarié peut être reclassé notamment après mutations ou transformations, etc.



DR

L'employeur est tenu de réagir en cas de réception d'un avis d'aptitude avec réserves



Obligation par l'employeur d'organiser la visite de reprise. Volonté de la Cour de cassation d'une clarification des pratiques actuelles

Exemple d'une lettre de l'employeur au médecin du travail ayant émis un avis d'aptitude avec « réserves »

« Par lettre du, vous avez émis des réserves sur l'aptitude de Monsieur (ou Madame) à reprendre (ou conserver) son emploi actuel.

Compte tenu des réserves formulées, nous ne comprenons pas dans quelle situation le salarié se situe. Monsieur (ou Madame) est-il (ou est-elle) en situation d'aptitude ou d'inaptitude ?

En raison des restrictions évoquées, il nous semble que Monsieur (ou Madame) se situerait davantage dans une situation d'inaptitude.

Le cas échéant, en tout état de cause, vous n'avez

malheureusement accompagné cet avis d'aucune suggestion ou d'indication sur son aptitude à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

N'ayant pas les compétences médicales requises pour apprécier les aménagements les plus adaptés à son état de santé à effectuer (ou les mesures de reclassement les plus adaptées à son état de santé à proposer et/ou, le cas échéant, en cas d'AT ou MP, ses possibilités de bénéficier d'une formation), nous vous demandons de nous préciser par retour du courrier ce qui, selon vous, doit être envisagé pour notre collaborateur (ou collaboratrice). »

■ Classement en invalidité 2^e catégorie: l'employeur doit organiser la visite de reprise

Dès lors que l'employeur est informé par la Sécurité sociale du classement en invalidité 2^e catégorie d'un salarié qui ne manifeste pas la volonté de ne pas reprendre le travail, il est tenu organiser la visite de reprise.

C'est ce que vient d'affirmer à deux reprises la chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. soc., 25 janv., 2011, n° 09-42.766; Cass. soc., 15 févr., 2011, n° 09-43.172).

Jusqu'à ces deux arrêts, la Cour de cassation admettait que l'employeur ne soit pas contraint d'organiser une visite médicale de reprise dès le classement en invalidité, sauf si le salarié manifestait son intention de reprendre son travail ou prenait lui-même l'initiative d'une visite de reprise (ou de préreprise – voir ci-après).

De ce fait, de nombreux salariés, classés en invalidité 2^e catégorie, percevant pension d'invalidité et rente complémentaire du régime de prévoyance, demeuraient inscrits aux effectifs.

Cette position va probablement conduire à la multiplication des décisions d'inaptitude et, le cas échéant, des licenciements, et donc entraîner une baisse du nombre de salariés invalides inscrits aux effectifs. Point positif, cela permettra de clarifier les pratiques actuelles. Bien souvent, c'était par la technique de la visite de « préreprise » que ces questions étaient réglées. En effet, cette visite est généralement organisée à la demande du salarié « invalide » ou en longue maladie en vue d'un reclassement et non pas d'une reprise du travail. Désormais, l'obligation en incombe à l'employeur et le salarié est exonéré de la démarche. La mécanique ne sera malgré tout pas si éloignée des pratiques évoquées ci-dessus. Car si l'employeur a l'obligation d'organiser la visite de reprise, c'est à la condition que le salarié n'ait pas manifesté

Modèle d'une lettre demandant au salarié invalide 2^e catégorie s'il souhaite reprendre son activité et ainsi bénéficier d'une visite de reprise

Monsieur (ou madame),
Vous avez été déclaré(e) invalide 2^e catégorie le .../.../...
Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, nous sommes tenus d'organiser une visite de reprise auprès de la médecine du travail.
Pour cela, nous devons nous assurer que vous souhaitez reprendre votre travail en bénéficiant, le cas échéant, d'un aménagement de votre poste ou d'un reclassement.

Si tel est le cas, nous vous remercions de bien vouloir nous en informer en retournant le bulletin détachable ci-dessous pour pouvoir organiser ce rendez-vous auprès du Dr, notre médecin du travail.
En cas de silence de votre part, nous considérerons que vous ne souhaitez pas reprendre votre travail.
Si jamais votre état de santé vous permettait de changer d'avis ou de projet professionnel, n'hésitez pas

à nous solliciter pour organiser la visite de reprise.
Si vous avez des interrogations, je vous encourage (à me contacter ou à contacter Monsieur (ou Madame)) au (préciser les coordonnées téléphoniques) ou par courriel
Veuillez agréer, monsieur (ou madame)
(Signature)

Demande d'organisation de visite de reprise
Je soussigné(e), Monsieur (ou madame), manifeste ma volonté de reprendre le travail et de bénéficier d'une visite de reprise ayant pour objectif de déterminer mon aptitude à reprendre mon poste ou exercer une activité dans l'entreprise.
Fait à,
Le .../.../... (Signature)



Transmettez les données relatives à l'assurance chômage sur le site: <http://www.net-entreprises.fr/>



C. Mercier/Ciric

« la volonté de ne pas reprendre le travail ».

Au-delà de ces questions d'opportunités, ces deux décisions soulèvent de nombreuses autres questions. L'employeur doit-il organiser une visite de reprise dès le classement en invalidité? Solliciter le salarié, sinon sur ses intentions, en tout cas sur sa volonté de ne pas reprendre l'activité? Comment l'employeur doit-il traiter les situations en cours? Que se passe-t-il si le salarié convoqué d'office à l'entretien est déclaré inapte? Plus complexe encore, si le

salarié est déclaré apte (assez rare en pratique pour un salarié en invalidité 2^e catégorie)? Et imaginons l'hypothèse où ce dernier ne se présente pas à son poste? Les situations seraient à bien des égards inextricables.

Compte tenu de l'évolution que nous propose la chambre sociale, la mesure et la tempérance s'imposent. À retenir: il faut organiser la visite dès l'information du classement en invalidité 2^e catégorie.

- Mais il est nécessaire de savoir si le salarié souhaite « ne pas reprendre l'activité ».
- Il convient de laisser au salarié le temps de la réflexion. Dans un tel cas, le silence ne peut décemment valoir sinon acceptation, en tout cas manifestation de volonté de reprendre son activité.
- Il faut s'informer régulièrement auprès du salarié n'ayant pas souhaité reprendre si son état de santé lui a permis de changer d'avis, d'opinion, de projet. Bien entendu, il conviendra d'informer le salarié des conséquences de ses choix.

■ **Attestation d'assurance chômage: dématérialisation**

À compter du 1^{er} janvier 2012, toutes les entreprises de dix salariés et plus seront tenues d'adresser l'attestation Pôle emploi par voie électronique, sauf si elles sont dans l'impossibilité de le faire « pour une cause qui leur est étrangère » (C. trav., art. R. 1234-9; D. n° 2011-138, 1^{er} févr. 2011).

Pour l'instant, les contours de la cause étrangère demeurent inconnus... À noter que l'effectif des salariés est celui de l'établissement au 31 décembre de l'année précédant l'expiration ou la rupture du contrat de travail.

Un arrêté viendra préciser les modalités de transmission des données. Deux options devraient être retenues:

- Saisie sur le site (comme il est déjà possible de le faire sur <http://www.net-entreprises.fr/>);



DR

La transmission des données se fera désormais via Internet.

- Transmission faite directement à partir du logiciel de paye. Cela permettra de recevoir du Pôle emploi (en PDF) l'attestation qu'il faudra remettre au salarié.

Conséquence: il n'y aura plus d'envoi papier au centre de traitement national à Avon (77213 Cedex) pour les entreprises concernées. Les autres employeurs pourront continuer à utiliser la voie du courrier, mais on n'imagine pas que ce service ne leur soit pas également accessible.

■ **Congé de solidarité familiale: demande et allocation**

Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Sa durée maximale est de trois mois, renouvelable une fois.

Les formalités à accomplir auprès de l'employeur pour bénéficier du congé de solidarité familiale sont modifiées par le décret n° 2011-50 du 11 janvier 2011- C. trav, art. D. 3142-6. Le salarié est désormais tenu, dans la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise contre récépissé (adressée au moins 15 jours avant le début du congé), d'informer son employeur, soit de sa volonté de suspendre son contrat à ce titre et, le cas échéant, d'effectuer sa demande de



fractionnement, soit de celle de transformer en temps partiel son contrat.

En outre, le certificat médical joint à cette demande, établi par le médecin traitant du malade, peut attester que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou encore, et c'est nouveau, que la personne malade est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

◆ **Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie**

Ce même texte précise également le dispositif de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (demande, durée et montant). La loi n° 2010-209 du 2 mars 2010 a en effet créé l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie pour toute personne accompagnant à domicile une personne en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Le décret du 11 janvier 2011 détermine les contours de cette indemnisation et les formalités à accomplir pour en bénéficier.

L'indemnisation est financée par le régime d'assurance-maladie après accord préalable de la CPAM. La demande est notamment accompagnée d'une attestation de l'employeur précisant que le demandeur bénéficie du congé de solidarité familiale ou l'a transformé en période d'activité à temps partiel. L'allocation est versée de manière journalière dans la limite maximale de 21 jours (ou 42 jours en cas de réduction de travail à temps partiel) ouvrables



A. Pinoges/Cific

L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie concerne toute personne accompagnant à domicile une personne en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

ou non. Son montant est fixé chaque année par décret (2011 : 53,17 € en cas de congé total ou 26,58 € si le salarié a transformé son congé de solidarité familiale en activité à temps partiel).

■ **Faute grave et mise en œuvre du DIF**



DR

Pour mémo, sous réserve de l'acquisition de droits par le salarié dans le cadre du DIF, l'employeur est tenu de mentionner dans la lettre de licenciement le nombre d'heures accumulées à ce titre en les valorisant en argent ainsi que leur modalité d'utilisation. Le salarié licencié peut ainsi (sauf en cas de faute lourde) demander, à condition d'en faire part à son employeur avant la fin du préavis, le bénéfice du DIF. Or, la faute grave est privative de préavis... Problème!

Une réponse ministérielle clarifie cette situation: les employeurs doivent « faire droit à la demande du salarié dès lors qu'elle est effectuée pendant une période égale à celle du préavis qui aurait été applicable s'il n'avait pas été licencié pour faute grave ».

Ainsi, les salariés relevant de la convention collective PSAEE, licenciés pour faute grave, disposent de 1 à 4 mois suivant leur catégorie professionnelle pour faire une demande (ministère du Travail – réponse n° 68695 – JO du 1^{er} février 2011).

Les salariés licenciés pour faute grave disposent de 1 à 4 mois pour faire une demande en fonction de la durée de leur préavis.

■ Convocation à l'entretien préalable: envoi par Chronopost possible et LRAR recommandée

L'envoi de la convocation à l'entretien préalable de licenciement par le système de transport rapide de courrier dit « Chronopost », qui permet de justifier des dates d'expédition et de réception de la lettre ne peut constituer une irrégularité de la procédure de licenciement (Cass. soc., 8 févr. 2011, n° 09-40.027). « Libérale » sur le Chronopost, la chambre sociale de la Cour de cassation impose une nouvelle exigence s'agissant de la lettre recommandée. Pour des raisons de preuve, la lettre recommandée avec demande d'avis de réception était préférable. Mais juridiquement, l'article L. 1232-2 n'impose que le recommandé classique. Désormais,



A. Pinges/Ciric

Désormais, l'employeur choisissant le recommandé devra le faire avec demande d'avis de réception.

à la lecture du dispositif de l'arrêt, l'employeur choisissant le recommandé devra le faire avec demande d'avis de réception.

Cela permettra de prévenir toute contestation sur la date de réception de la convocation.

■ Logement de fonction et maladie: effets de la suspension prolongée du contrat



Vincent/S.L./Ciric

Le logement de fonction occupé à titre personnel ne peut être retiré au salarié en arrêt maladie, même de longue durée. Le contrat (ou un accord collectif) peut néanmoins prévoir le paiement d'un loyer. C'est ce que vient d'indiquer la Cour de cassation (Cass. soc. 26 janv. 2011, n° 09-43.193). « [...] le logement attribué à titre gratuit à un salarié pour l'exercice de ses fonctions, qui est l'accessoire du contrat de travail et dont il bénéficie dans sa vie personnelle, ne peut lui être retiré ou donner lieu au versement d'un loyer, pendant une période de suspension du contrat de travail pour maladie. » Premier principe: maintien de l'avantage. En outre, « [...] la non-exécution par le salarié des permanences et des astreintes n'autorisait pas l'employeur à réclamer pour l'occupation, à titre personnel et professionnel, du logement de fonction, le paiement d'un loyer et de charges locatives, non prévu par les dispositions contractuelles et conventionnelles [...] ». Second principe: même sans activité professionnelle réalisée, permanences ou autres astreintes, l'employeur ne peut réclamer le paiement d'un loyer et de charges locatives pour l'occupation, à titre personnel et professionnel, du logement de fonction mis à disposition à titre gratuit! Mais les juges viennent néanmoins indiquer une piste à explorer pour les employeurs en justifiant cette position par

l'absence de dispositions contractuelles et conventionnelles prévoyant un versement spécifique.

Dès lors, il semble possible d'envisager l'inverse dans le contrat ou via un accord collectif. Attention, impossible d'appliquer cette logique pour les salariés dits d'éducation relevant de la convention collective PSAEE.

En effet, l'article 2.22.3 de la convention collective prévoit que: « Lorsque ces prestations (repas et logement) constituent des avantages en nature, elles s'ajoutent à la rémunération de base du salarié. Ces avantages en nature sont évalués conformément à la réglementation URSSAF. Elles sont maintenues pendant les congés payés, les périodes de maladie ou d'absence rémunérées ainsi que, pour les personnels d'éducation, pendant les semaines à 0 h dans le cadre du décompte annuel. »

En revanche, pour les autres salariés relevant de la convention collective PSAEE qui bénéficient d'un logement à titre gratuit ou relevant d'autres textes, il est envisageable d'insérer une clause dans le contrat de travail précisant qu'une indemnité d'occupation est due en cas de suspension de contrat. Certes, cela peut apparaître comme un effet double peine: le salarié est malade, il doit payer un loyer, mais n'oublions qu'il s'agit là d'un logement de fonction. Il est donc attribué à titre gratuit pour l'exécution des fonctions, et dans l'intérêt de l'établissement... Cela n'est donc pas illogique!

Par simplicité, il est sans doute préférable de déterminer une indemnité d'occupation calculée par jour de suspension sur une base de jours ouvrés non travaillés. En outre, et afin d'adoucir la clause, celle-ci pourra prévoir, le cas échéant, une durée minimale de suspension pour qu'une indemnité soit due et précomptée sur le bulletin de salaire du salarié concerné. Dans un tel cas, l'avantage en nature sera bien entendu réduit à hauteur de l'indemnité d'occupation versée.



Ouverture par la Cour de cassation du principe selon lequel le logement de fonction occupé à titre personnel ne peut être retiré au salarié en arrêt maladie, même de longue durée

TABLEAU DE BORD

■ CHIFFRES UTILES

SMIC horaire au 01/01/11 : 9,00 €
SMIC mensuel brut au 01/01/11 pour 151,67 h : 1 365 €
Plafond de Sécurité sociale mensuel au 01/01/11 : 2 946 €
Valeur du point de la fonction publique au 01/07/10 : 55,5635 €
Valeur du point PSAEE au 01/09/10 : 16,56 €
Valeur du point CFA-CFC au 01/01/11 : 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

8-9/06/11 : CPN PSAEE
8/06/11 : journée de formation pour les observateurs économiques sur le rapport territorial
9-10/06/11 : session de formation à l'audit
10/06/11 : bureau Fnogec
14/06/11 : commission CNSP (prévoyance enseignant)
15-17/06/11 : réunion des permanents UDOGEC/UROGEC à Bénodet
24/06/11 : conseil d'administration Fnogec
28-29/06/11 : séminaire attachés de gestion
8/07/11 : bureau Fnogec



C. Mercier/Ciric



Pastorale

PRIÈRE UNIVERSELLE D'UN PAUVRE

Priez, si vous savez prier.
Recueillez-vous, si vous savez vous recueillir.
Ouvrez les yeux, si vos yeux savent parler.
Criez, si vous pouvez crier.
Tenez-vous en silence, si le silence est votre parole.
Mais surtout, aimez.
Parce que tout le monde a un coin du cœur où il sait aimer.

Mon Dieu, je ne suis pas venu te demander
Que les Noirs deviennent Blancs
Ni que les Blancs deviennent Noirs.
Je ne cherche pas à obtenir de toi
Que les pauvres deviennent riches
Ni que les riches deviennent pauvres.
Je te demande seulement que partout dans le monde,
Les hommes, les femmes et les enfants
Aient le droit d'être des hommes, des femmes et des enfants.
Je te le demande à toi, Dieu,
Qui est le créateur de la dignité humaine.
Amen. □

Jean Debruyne