

L'arc boutant

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

Novembre 2018 - N°585

© FotolEclhar - stock.adobe.com

ACTUALITÉS 2

- Conférence de presse de Pascal Balmand : une école responsable
- JN19 : le bulletin d'inscription bientôt accessible en ligne
- Webinar : Comment mettre en place le nouveau règlement comptable ?
- Nominations

ÉCONOMIE-GESTION 3

- Le rendez-vous des achats : « La chasse au gaspillage alimentaire »
- Le rendez-vous des assurances : « Trésorier d'association, un bénévole très responsable »

RELATIONS HUMAINES 6

- Burn-out : quand le stress et l'excès de travail conduisent à l'épuisement

DOSSIER SPÉCIAL JOURNÉE SOCIALE 2018 7

La politique RH au service du projet de l'établissement

- La démarche
- Le mot d'Humanis, notre hôte
- Demain se prépare aujourd'hui
- Actualités sociales de rentrée
- Restructuration : un projet dans le projet
- La GPEC : anticiper pour ne pas subir
- Le dialogue social comme levier pour conduire le projet
- Obligation légale, nécessité sociale : la formation professionnelle au service du projet d'établissement
- Fusion Agirc-Arrco

SYSTÈMES D'INFORMATION 18

- Isidoor fait sa mise à jour d'automne : découvrez de nouvelles fonctionnalités intuitives

IMMOBILIER 19

- Radon : nouvelles normes, nouvelles campagnes de mesure
- Zoom sur l'accessibilité et le handicap
 - Loi avenir professionnel : mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées
 - Accueillir parmi vos collègues un travailleur handicapé

SERVICE CIVIQUE 22

- Partenariat avec l'association Action contre la Faim
- Action contre la Faim présente deux projets solidaires et pédagogiques, clé en main et sans frais

TABLEAU DE BORD 24

- Agenda et chiffres-clés
- Prière de l'Esprit-Saint
- Abonnement en ligne à l'Arc boutant

Une école responsable

La conférence de presse de Pascal Balmand, secrétaire général de l'Enseignement catholique, s'est tenue le 4 octobre à Paris.

Au cours de son intervention, Pascal Balmand a évoqué les enjeux de l'année à venir en insistant sur la responsabilité que doit assurer l'Enseignement catholique pour mener à bien sa mission. En effet, avec 2 099 890 élèves (soit 2 576 de plus qu'en septembre 2017), la part que représente l'Enseignement catholique dans le paysage éducatif français nous fait prendre conscience du rôle essentiel que doit jouer chacun des acteurs engagés dans la communauté éducative catholique.

Il a également évoqué la réforme du lycée ainsi que la suppression de 550 postes d'enseignants, ce qui entraînera la mise en place de classes de cycle pour les établissements scolaires à effectifs réduits. Une école responsable pour une école différente : tel était le fil rouge du discours de Pascal Balmand.



© Stéphane OUZOUNOFF/CIRIC

Retrouvez l'intégralité de son discours : www.youtube.com/watch?v=e4mWhLIzFzs

JN19 : le bulletin d'inscription bientôt disponible en ligne !

Les inscriptions à la 35^e édition des Journées Nationales, qui se tiendra à Pau les 22, 23 et 24 mars 2019, seront très prochainement ouvertes.

Nous comptons sur votre collaboration pour inviter l'ensemble de vos réseaux ainsi que sur votre réactivité compte tenu du nombre de places limité prévu cette année dans les ateliers.

Nouveau : Afin que vous puissiez accéder facilement, et de façon intuitive, aux informations pratiques liées à ces journées et personnaliser votre programme, une application dédiée aux JN19 sera accessible et téléchargeable depuis votre smartphone.

« 5 000 Ogec en mouvement : partager pour avancer ensemble »



Webinar

Comment mettre en place le nouveau règlement comptable ?

En juillet, l'Autorité des normes comptables (ANC) a mis en ligne le projet de règlement comptable actualisé qui sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2020 à toutes les personnes morales de droit privé à but non lucratif, donc aux Ogec. Ce nouveau règlement comptable est le fruit d'un travail de deux ans ayant associé des professionnels de la comptabilité, des représentants des ministères de tutelle et des corps d'inspection de l'État, ainsi que différents acteurs du secteur non lucratif, dont la Fnogec. Ce webinar vous est proposé pour vous accompagner dans la mise en œuvre de cette réglementation en vous présentant les changements qui vont affecter les Ogec, ce qui vous permettra de mieux anticiper les impacts futurs sur vos propres comptes annuels (bilan, compte de résultat, annexe).

Un webinar pour quel public ?

DAF, RAF, attachés de gestion, comptables d'établissements catholiques d'enseignement, chefs d'établissement, présidents et trésoriers d'Ogec, secrétaires généraux, conseillers de gestion et

comptables d'Udogec et Urogec, présidents et trésoriers d'Udogec et Urogec, experts-comptables et commissaires aux comptes intervenant dans les Ogec.

Animatrices : Caroline Vanlerberghe, responsable du pôle Économie-gestion de la Fnogec, et Anne-Marie Jolys Bris, senior manager chez TNP Consultants et expert à l'ANC pendant 4 ans.

À noter dans vos agendas

Date : jeudi 15 novembre 2018 à 13 h 30.

Durée : 45 min.

Pour préparer le webinar, prenez connaissance du projet de règlement comptable de l'ANC pour le secteur non lucratif et la note de présentation : <http://bit.ly/2zVdBRp>

Nous vous invitons à voir ou revoir l'intervention « actualités en comptabilité-gestion » qui a eu lieu lors de la Journée Gestion le 24 mai et qui présentait ce projet d'évolution réglementaire : www.youtube.com/watch?v=T8NfhqFJ-3Q

Pour s'inscrire :

<https://form.jotforme.com/83011891571354>

1. DAF : directeur administratif et financier.

2. RAF : responsable administratif et financier.

Nominations

À l'issue de l'assemblée générale de l'Udogec Ardennes, le conseil d'administration a élu Alain Gorlier président et Pierre Ragot vice-président. Alain Gorlier est également président de l'Urogec Champagne-Ardennes. Toute l'équipe de la Fnogec les remercie pour leur engagement au sein du réseau des Ogec et leur souhaite une belle réussite dans leurs nouvelles missions.

ÉCONOMIE – GESTION

LE RENDEZ-VOUS DES ACHATS

La chasse au gaspillage alimentaire

La journée nationale de lutte contre le gaspillage alimentaire s'est tenue, comme chaque année, le 16 octobre. L'occasion pour nos cantines scolaires de réfléchir à leurs pratiques et de chercher des solutions pour limiter le gaspillage.



■ Pourquoi la Fnogec sensibilise-t-elle au gaspillage alimentaire ?

Au-delà des enjeux de développement durable et de protection de l'environnement, il faut comprendre que le gaspillage alimentaire a un réel coût. En

le réduisant, votre cantine scolaire fera des économies et pourra intégrer davantage de produits de meilleure qualité pour le même prix de revient du repas. C'est un cercle vertueux car, lorsque la qualité s'améliore, les enfants mangent mieux et cela engendre donc encore moins de gaspillage !

Pour s'inscrire dans ce cercle vertueux anti-gaspi :

1. Lire le guide Ademe « Réduire le gaspillage alimentaire en restauration collective »¹ qui donne de bonnes idées ;
2. Télécharger les outils de communication proposés par #casuffitlegachis² pour sensibiliser les élèves et le personnel ;
3. Réaliser dans votre cantine un diagnostic du gaspillage et identifier les différentes causes ;

4. Identifier une personne capable de mobiliser tous les acteurs pouvant contribuer à la mise en place d'actions concrètes pour réduire le gaspillage ;

5. Modifier le contrat avec le prestataire de services pour prendre en compte les évolutions souhaitées.

■ Où se trouve le gaspillage alimentaire³ ?

Niveaux	Principales sources	
En cuisine	Menu	Menus inadaptés aux convives
	Commande	Surestimation des quantités achetées
	Stock	Erreur de manipulation ou de stockage, gestion non planifiée
	Préparation	Surévaluation des quantités cuisinées
	Gestion des restes	Surplus non réutilisé (convives, personnel, associations...)
Lors du service	Service, distribution	Portions non adaptées aux faims, manque d'accompagnement des convives
À la fin du repas	Consommation	Consommateurs n'apprécient pas certains plats, manque de temps pour déjeuner, cadre peu propice au plaisir de manger

Clarisse Walckenaer, chargée de mission, pôle Économie-gestion de la Fnogec

Quelques chiffres³

À titre d'exemples, voici quelques données issues d'observations de terrain : pour un restaurant d'école primaire de 200 élèves, le gaspillage représente en moyenne sur une année 3,4 tonnes, soit l'équivalent de 13 800 repas gaspillés pour un coût moyen de 20 000 euros*. Pour un collège de 500 convives, on estime le gaspillage à plus de 10 tonnes par an, soit l'équivalent de 22 000 repas pour un coût moyen de 33 000 euros*. Pour un lycée de 800 personnes, on estime le gaspillage à plus de 24 tonnes par an, soit l'équivalent de 40 000 repas pour un coût moyen de 70 000 euros*.

* Coût estimé uniquement sur l'achat des denrées alimentaires.

1. www.fnogec.org/comptabilite-gestion/restauration-scolaire/gaspillage-alimentaire/guide-ademe-reduire-le-gaspillage-alimentaire-en-restauration-collective
2. www.casuffitlegachis.fr
3. Source : Guide Ademe « Réduire le gaspillage alimentaire en restauration collective »

LE RENDEZ-VOUS DES ASSURANCES

Trésorier d'association, un bénévole très responsable

Acteur financier stratégique aux attributions multiples, en interaction avec tous les acteurs de la vie de l'établissement, le trésorier d'association est un bénévole en charge de larges responsabilités. Comprendre ce rôle clé est essentiel pour bien le protéger, prévenir et garantir les risques liés à sa fonction. Décryptage du sujet en quelques questions.



© <Sans données à partir du lien>

■ Quel est le rôle du trésorier d'association ?

Le trésorier assume le rôle d'expert dans la gestion financière de l'Ogec. Aux côtés du président, il veille sur les finances et les procédures, conseille et intervient comme prescripteur, donne l'alerte et participe à la communication entre les différents acteurs (membres de l'Ogec, chef d'établissement, salariés, partenaires externes, etc.).

Son périmètre d'expertise touche des postes clés de l'association :

- il conseille le président en matière financière et sur la maîtrise des risques ;
- il fait fonctionner les comptes de l'association et est responsable de leur tenue (effectue les paiements, recouvre les recettes) ;
- il dispose, seul ou avec le président, de la signature sur les comptes bancaires de l'association ;
- il veille au respect des délégations de signature mises en place auprès des collaborateurs salariés.
- il rend compte au conseil d'administration.

Ce rôle exige de la rigueur, engage la responsabilité de celui qui l'assume et expose à des risques d'autant plus élevés que l'association est grande.

■ Bénévole, le trésorier d'association est-il concerné par la responsabilité des dirigeants ?

Rappelons le principe : au-delà de la responsabilité de l'association en tant que personne morale, les dirigeants engagent également leur responsabilité personnelle dans le cadre de leurs activités associatives.

En sa qualité d'administrateur d'Ogec et membre du bureau, le trésorier d'association est, de droit, considéré comme un dirigeant. Son statut de bénévole n'implique aucune différence en matière de responsabilité avec un dirigeant salarié.

L'assurance responsabilité civile exploitation de l'Ogec fonctionne pour les dommages corporels ou matériels causés à des tiers (élèves, familles, collaborateurs, etc.).

Afin de garantir les dirigeants lorsqu'ils sont mis en cause pour des actes liés à la gestion, une protection¹ de type responsabilité des dirigeants est requise.

La responsabilité solidaire des administrateurs dite in solidum : en cas d'erreur identifiée au niveau de l'Ogec, la responsabilité peut être partagée entre l'ensemble des dirigeants de l'association.

■ Pourquoi la protection des dirigeants d'association est-elle de plus en plus recherchée ?

Pendant longtemps, le monde associatif a opté pour une résolution des conflits « entre soi ». On préférerait ne pas recourir à la justice, par souci de discrétion. Ce qui prévalait était de ménager la réputation de l'association, celle de ses dirigeants, tout en évitant de mettre en péril la continuité de son œuvre.

Par ailleurs, le dirigeant bénévole n'était pas considéré à sa juste valeur, sa responsabilité était envisagée comme résiduelle. Se soucier de leur protection n'était pas prioritaire.

Aujourd'hui, les pratiques évoluent. Le fonctionnement de l'association se professionnalise, les contraintes financières augmentent. On fait plus facilement appel aux tribunaux pour régler les litiges.

Dans ces conditions, prévoir une protection assurantielle des dirigeants, y compris bénévoles, est indispensable.

■ Quels sont les risques à garantir ?

Étant donné son implication centrale au sein de l'association, on veillera à garantir la responsabilité personnelle du trésorier pour toute erreur relative à l'aspect financier et la gestion des dossiers :

- dépassement des pouvoirs ;

- infraction aux dispositions réglementaires ou légales ;
- faute de gestion :
 - erreur ;
 - omission ;
 - négligence ou imprudence, placement hasardeux ;
 - déclaration inexacte dans la gestion de l'association ;
 - engagement de dépenses disproportionnées aux ressources de l'association.

À noter : ces types de risques ne peuvent pas être couverts par le contrat RC exploitation de l'Ogec ni par un contrat multirisque habitation souscrit à titre personnel.

■ Le conseil de l'assureur :

« Un peu de formalisme ne nuit pas »

Le monde associatif fonctionne beaucoup sur la parole et la confiance. Or, en droit, les paroles s'envolent et les écrits restent. À ce titre, trois bonnes pratiques à suivre :

- formaliser les décisions par écrit est le meilleur moyen d'avoir une traçabilité des responsabilités ;
- mettre en place des délégations de pouvoir et veiller à leur respect ;
- souscrire un contrat d'assurance limitant l'impact financier des risques.

Pour plus d'infos, lisez :

- la **fiche pratique assurance responsabilité des dirigeants**² ;
- le **Mémento du trésorier d'Ogec**³.

Voir aussi notre article : *Responsabilité des dirigeants : pourquoi et comment signer le contrat* paru dans *l'Arc boutant* d'octobre 2017.

Article rédigé en collaboration avec la Mutuelle Saint-Christophe, partenaire de la Fnogec



Ce que contient la garantie responsabilité des dirigeants :

- la défense des intérêts du dirigeant d'association (frais d'avocat, de procédure) ;
- le paiement éventuel des dommages et intérêts (conséquences financières de sa responsabilité).

En complément de ce dispositif :

- prévention juridique : accès à un plateau de juristes par téléphone ;
- protection de l'image du dirigeant : nettoyage des propos diffamatoires (e-réputation) ;
- assistance psychologique ;
- assistance pénale d'urgence.

Pour le dirigeant : frais d'avocat, réacheminement du véhicule, organisation du retour au domicile, soutien psychologique par un spécialiste, assistance en cas de garde à vue à l'étranger.

Pour sa famille : information, frais de déplacement du conjoint, garde d'enfants, remise en ordre du domicile, assistance psychologique.



1. Cette protection se présente sous forme d'un contrat : « Responsabilité civile des dirigeants » et permet de sécuriser l'engagement du dirigeant, bénévole ou salarié.
2. www.fnogec.org/comptabilite-gestion/assurances/responsabilite-des-dirigeants
3. www.fnogec.org/communication/publications/mementos/memento-du-tresorier

Burn-out : quand le stress et l'excès de travail conduisent à l'épuisement

Excès de travail sur une période prolongée, stress permanent... deux situations qui vont amener l'individu à s'épuiser mentalement et physiquement en essayant d'atteindre l'objectif fixé. C'est le burn-out. Pour autant, l'épuisement professionnel n'est pas une fatalité à condition de réagir à temps. Explications.



© <Sans données à partir du lien>

■ Un état d'hyper-stress

Terme anglo-saxon qui signifie littéralement « se consumer de l'intérieur », le *burn-out* correspond à un véritable effondrement professionnel associé à une fatigue profonde. Il apparaît lorsque l'individu a dépassé ses capacités d'adaptation au stress et utilisé toutes ses « ressources ».

On estime qu'un à cinq ans peuvent suffire pour mener à un burn-out. Caractérisé par une forte composante émotionnelle, il va se traduire par un arrêt de l'épanouissement au travail et de l'investissement personnel. Derrière le retentissement professionnel et social se cache un autre danger pour l'individu épuisé : l'apparition de pathologies sévères, comme l'infarctus du myocarde ou l'accident vasculaire cérébral.

■ Des terrains plus favorables que d'autres

Le burn-out ne signifie pas nécessairement avoir une charge de travail élevée mais la difficulté à y faire face. En d'autres termes, l'apparition d'un burn-out dépend de la capacité de l'individu à résister au stress professionnel et à la charge de travail. Il résulte plus de la façon de percevoir les choses ou de les appréhender que de l'intensité de l'agent stressé.

■ Repérez les signaux d'alerte

Avant l'effondrement, un cortège de signaux d'alerte préviennent du burn-out. Autant de signaux d'alerte qu'il va falloir écouter afin de

10 moyens efficaces d'éviter le burn-out

1. **S'interroger sur ses motivations :** des attentes trop fortes conduisent au désenchantement.
2. **Être conscient de ses possibilités :** s'accorder de la valeur.
3. **Clarifier le sens de ses actions :** ne pas se tromper d'engagement.
4. **Revoir son mode de vie :** équilibrer travail et vie privée.
5. **Accorder du temps à ses loisirs et à sa vie de famille.**
6. **Renouer le lien :** dialoguer avec l'entourage, développer le travail en équipe.
7. **Hiérarchiser ses activités :** définir des priorités et privilégier celles qui ressource et procurent du plaisir.
8. **Déléguer une partie de son travail.**
9. **Prendre du recul face aux événements :** en diminuant notamment la dimension affective dans les rapports avec les autres.
10. **Privilégier l'hygiène de vie :** alimentation, sport, suppression des excitants et autres substances addictives.

stopper le processus à temps en « levant le pied » : maux de tête ou de dos, palpitations, troubles du sommeil, consommation accrue d'alcool ou de tabac, émotivité exacerbée, grande fatigue et incapacité à récupérer, manque d'appétit, travail intense mais rendement en baisse, irritabilité, indifférence généralisée, isolement social. S'ajoutent à ces manifestations un désintérêt profond pour le travail, une dépréciation de soi-même, des sentiments de frustration, d'impuissance, d'incompétence et de déprime, qui conduisent à l'impossibilité de travailler et à l'arrêt de l'activité.

Retrouvez plus d'informations sur :

www.lasantegagnelentreprise.fr

ou contactez-nous :

relation.partenaire@groupe-vyv.fr

Bruno Billaud,
chargé des relations extérieures, Groupe VYV

GRUPE
VYV

La politique de ressources humaines au service du projet de l'établissement : retour sur la première édition de la Journée Sociale 2018

La politique de ressources humaines au service du projet de l'établissement : voilà un thème engageant que nous avons nous-mêmes choisi pour cette première journée qui s'est déroulée le 1^{er} octobre 2018. Il pouvait apparaître très général voire trop générique. Et pourtant...

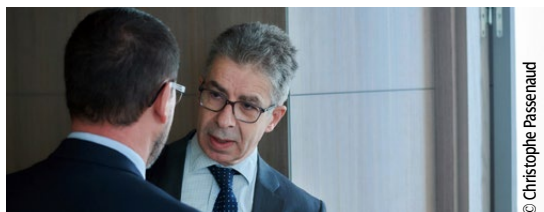


Marion Milliot

■ La démarche

Un projet se vit et s'incarne. Un projet fait partie de la vie, il doit s'adapter. Un projet vit, donc évolue et s'enrichit de l'autre. C'est sur ces bases-là que le Collège employeur, avec toutes ses composantes, a travaillé pour organiser et mettre en place cette Journée Sociale alternant présentations, réflexions et bien entendu solutions opérationnelles.

Il n'y a pas d'établissement sans projet, il n'y a pas de projet sans les hommes pour l'incarner et sans méthodologie ! Il ne peut y en avoir sans gestion de projet. Gérer, c'est paraît-il prévoir et anticiper mais c'est surtout s'adapter. C'est alterner les phases « tête dans le guidon » et les phases « nez au vent » pour réfléchir, sentir, créer... avant de produire.



Hervé de Lagoutte

Gérer, c'est comme conduire. Il faut alterner le regard au bout du capot et sur la ligne d'horizon. Conduire, c'est un geste technique certes mais il faut aussi et surtout :

- un cap, une destination, c'est une évidence ;
- un véhicule, ça, c'est une porte ouverte ;



Denis Le Morzadec et Michel Boissin

- une capacité d'adaptation (éviter les obstacles, anticiper, savoir changer de voie pour retrouver le cap). La démarche globale de la journée a intégré ces éléments et a été construite autour de trois piliers :
- la conception : réfléchir et s'interroger ;
- la prise en compte d'un environnement en mouvement : les actualités ;
- la réalisation : les solutions opérationnelles.

C'est ainsi que furent évoquées les actualités sociales de la rentrée (salaires, prévoyance, santé, prélèvement à la source, fusion des régimes Agirc-Arrco) et les réformes à venir : formation professionnelle, harmonisation des dispositions de la convention collective EPNL, gestion des instances représentatives du personnel (IRP). À chaque problématique, une méthodologie de traitement pratique en lien avec un outil opérationnel a été présentée. Ce fut en effet l'occasion de présenter l'état de développement de l'application Social hébergée sur la plateforme Isidoor.

Incarnant notre mission au sein de l'Enseignement catholique, celle de fédérer, cette journée a été construite comme un véritable pari de l'autre.

Jean-René Le Meur, responsable du pôle Social de la Fnogec, coordinateur social CEPNL

« **Merci aux nombreux participants pour leur confiance. Merci à chaque intervenant pour son apport précieux, professionnel et chaleureux au collectif. Merci à Alexandre Chrétien et à Aurélie Delgove pour leur implication. Merci à Leslie Ben Guigui pour son soutien et son appui logistique. Merci à Aurélie de Saint-Exupéry pour nous avoir portés et motivés à organiser cette journée malgré quelques craintes, incertitudes ou interrogations. Merci à Humanis pour son accueil et son professionnalisme.** »



Nadine Dubois

Le mot d'Humanis, notre hôte



La première Journée Sociale de la Fnogec s'est tenue le 1^{er} octobre dernier. Toute l'équipe Humanis a été très heureuse d'accueillir les représentants des établissements de l'Enseignement privé sous contrat au siège du groupe, pour cette première édition. Des liens historiques relient votre branche à notre groupe. Ils ont été renforcés par le regroupement au sein d'Humanis, en 2016, de la gestion retraite complémentaire de l'ensemble de l'Enseignement privé sous contrat.

Nous sommes très fiers d'être au service de votre branche, qui est devenue le premier de nos partenaires en retraite complémentaire. Ce partenariat nous engage à toujours plus de vigilance sur le service qui vous est rendu. En tant qu'Humanis, nous sommes d'autant plus fiers de ce partenariat que nous sommes sensibles aux valeurs qui sont les vôtres et notamment celle de mettre l'humain au cœur de votre mission. Une valeur essentielle que nous partageons pleinement. Cette Journée Sociale nous a donné l'occasion de souligner la qualité de nos échanges avec la Fnogec, qui sont continus — permettant ainsi de relayer et d'appuyer auprès de nous les attentes des établissements et plus largement celles de votre branche.

■ Préparer ensemble la fusion Agirc-Arrco prévue le 1^{er} janvier 2019

Au cours de cette journée, des thématiques importantes telles que l'actualité sociale, la GPEC, le dialogue social et bien sûr la fusion Agirc-Arrco ont été abordées au travers d'interventions et de débats de qualité.

Nous avons échangé avec les participants sur les principales conséquences de la fusion au 1^{er} janvier 2019, à la fois pour les gestionnaires (modification des taux de cotisations à intégrer dans la déclaration sociale nominative (DSN), changements à intégrer sur la fiche de paie...) et les salariés (nouveaux mécanismes de majoration et de minoration de la pension de retraite complémentaire, conversion des points Agirc en points Agirc-Arrco).

■ La naissance d'un nouvel acteur entre le groupe Humanis et Malakoff Médéric

Depuis plusieurs années déjà, le monde de la protection sociale se transforme en profondeur, notamment dans le domaine de la retraite

complémentaire, à travers des systèmes d'information nationaux, maintenant le développement de l'inter-régimes entre les différents opérateurs, les rapprochements des groupes de protection sociale, etc.

Comme vous le savez certainement, nous travaillons actuellement au projet de rapprochement avec Malakoff Médéric, qui sera effectif au 1^{er} janvier 2019. Notre ambition est de créer un acteur majeur de la protection sociale pour la gestion de la retraite complémentaire et l'assurance de personnes (santé, prévoyance, épargne) et de former un groupe plus

« Nous sommes d'autant plus fiers de ce partenariat que nous sommes sensibles aux valeurs qui sont les vôtres et notamment celle de mettre l'humain au cœur de votre mission »

fort pour porter le modèle paritaire et mutualiste à but non lucratif, garant de l'intérêt de ses adhérents (branches professionnelles, établissements d'enseignement, entreprises, salariés et particuliers, retraités).

Ce rapprochement nous rendra plus forts pour répondre à l'évolution de vos attentes et vous proposer de nouveaux services. Concernant la branche de l'Enseignement privé non lucratif et ses établissements, notre objectif est de vous simplifier la gestion de la protection sociale pour vous permettre de vous concentrer sur votre mission essentielle d'enseignement.

Toute l'équipe d'Humanis — composée de l'action sociale, la santé et la prévoyance, la retraite complémentaire — a été heureuse de répondre à vos questions concernant nos services dédiés à la branche de l'Enseignement privé sous contrat. Vous pouvez les retrouver sur www.fnogec.org/politique-sociale/protection-sociale-complementaire

Nous espérons avoir le plaisir d'accueillir une prochaine Journée Sociale de la Fnogec au sein du nouveau groupe Malakoff Médéric-Humanis.

Hubert Forzy, directeur
grands comptes retraite Humanis 

Demain se prépare aujourd'hui

Bertrand Van Nedervele, chef d'établissement à Tourcoing (Nord), président du Syndic et chef de file de la négociation de branche pour la CEPNL, a présenté avec talent, compétence, esprit de synthèse et proximité les enjeux des négociations à venir au sein de la convention collective EPNL.



Les équipes organisatrices d'Humanis et de la Fnogec

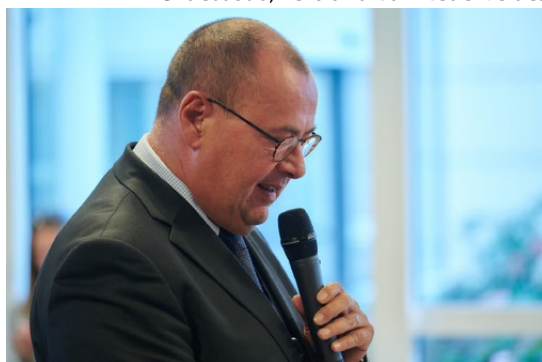
Christophe Passenaud

■ Un travail collectif constructif

Le regroupement des conventions collectives a commencé. Depuis fin août, de nombreuses réunions de groupes de travail et de commissions paritaires ont été mises en place. Les organisations représentatives signataires de la convention collective de l'Enseignement privé non lucratif se sont donné jusqu'au 30 avril 2021 pour traiter l'ensemble des sujets imposés par le code du travail et ont organisé sur ces trois prochaines années le dialogue social dans la branche. C'est un travail considérable qui s'ouvre à nous !

Le temps nous est compté et le travail sera dense. Les partenaires sociaux ont choisi de travailler sur l'ensemble des thématiques : les négociations obligatoires récurrentes imposées par le contrat de travail, les blocs thématiques imposés par les ordonnances Macron et le regroupement des conventions collectives.

Ci-dessous, Bertrand Van Nedervele.



© Christophe Passenaud

Actualités sociales de rentrée

Sur la base du diaporama de rentrée, Denis LeMorzadec, chef d'établissement à Hennebont (Morbihan), membre de la CPPNI, a présenté les points clés de l'actualité sociale avec enthousiasme, dynamisme et un talent de synthèse :

- l'enseignement n'est pas un groupe ;
- les CUI-CAE¹ sont comptabilisés dans l'effectif pour le comité social et économique ;
- un retour sur la NAO² ;
- les évolutions des garanties santé, création d'une option 3 mutualisée, abandon de l'ancienneté minimale de quatre mois, exonération totale pour les salariés en CDD de moins de 12 mois ;
- les taux prévoyance pour 2019 ;
- la vie des commissions paritaires régionales.

Pour aller plus loin, retrouvez le diaporama de rentrée et le webinar consacré aux actualités sociales : www.fnogec.org/communication/actualites/webinar-rentree-sociale-les-actualites-a-ne-pas-manquer

■ La négociation au centre des discussions

Bertrand Van Nedervele est ainsi revenu sur les thématiques qui sont du ressort des branches et des entreprises (14 thématiques du bloc 1 et du bloc 2). Ceci fut l'occasion pour lui d'alerter ses collègues chefs d'établissement : attention à ne

1. CUI-CAE : contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement à l'emploi.

2. NAO : négociation annuelle obligatoire.

pas trop embrasser de sujets dans vos négociations d'entreprise au risque de créer des difficultés d'articulation entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche. Surtout que les règles des conventions collectives risquent d'évoluer avec le travail d'harmonisation.

Dans le cadre d'un rapprochement de conventions collectives, le code du travail impose en effet aux organisations représentatives de déterminer — dans un délai de cinq ans — les règles communes applicables aux salariés ayant des conditions d'emploi équivalentes. Il faudra donc harmoniser les droits et les garanties des salariés, s'occuper des statuts nouveaux, assurer la pérennité des régimes de prévoyance, de santé et de retraite, gérer au plus près les fonds mutualisés en matière de formation professionnelle.

À terme, la question de la légitimité ou la généralisation de certains avantages se posera. Il n'y a ni volonté préétablie, ni stratégie particulière, la négociation fera son office. Une seule certitude : tous les sujets vont être débattus et les cartes devront donc être rebattues.

■ **Restructuration : un projet dans le projet**



Éric Abolivier et Éric Coulouarn.

Éric Abolivier, secrétaire général de l'Udogec du Finistère, et Éric Coulouarn, chef d'établissement à Pont-l'Abbé, sont intervenus, alternant vision stratégique et simplicité, humour et dynamisme, afin de présenter la méthodologie d'approche d'un projet de restructuration.

Ils ont alerté sur les phases nécessaires à la gestion d'un tel projet et sur les pièges dans lesquels il ne faut pas tomber :

- La détermination d'un sens au projet :
 - ils nous ont enjoint à perdre du temps pour en gagner tout au long du processus : s'agissant d'un temps long qu'incarnent les choix stratégiques essentiels, cela ne peut se faire qu'en acceptant des étapes de révolte, de résignation, d'appropriation et de travail en commun ;
 - le sens initial doit être présenté. Il faut vérifier qu'il est partagé et s'assurer tout au long du projet que l'on ne s'en écarte pas ! L'un des piliers de la réussite est la communication, dans ce qu'elle a de plus essentiel, c'est-à-dire

échanger, s'exprimer, écouter et non pas manipuler. Un projet ne peut réussir sans transparence, sans l'appui du collectif (salariés, conseil d'administration, institution, instances représentatives du personnel) ;

- ne jamais négliger la phase de diagnostic. C'est un élément opérationnel fort voire central. Et s'il n'est pas partagé, la démarche est morte dans l'œuf ;
 - pas de réussite d'un projet si on ne lève pas la tête du guidon : pour trouver sa route, il vaut mieux la quitter des yeux. Prendre le temps sur le bord de celle-ci, faire « un pas de côté » ;
 - pas de projet d'ampleur en restant seul ;
 - pas de réussite d'un projet sans courage et sans responsabilité ;
 - pas de réussite d'un projet en mélangeant objectifs et moyens, ni en mélangeant cap et stratégie. Pour reprendre l'image développée en introduction, on sait où l'on va mais on ne sait pas en partant si on ne devra pas sortir de l'autoroute pour prendre la route départementale, délaissier les grands axes et prendre la contre-allée.
- Bref, une restructuration réussie, c'est le croisement entre une vision, des opportunités, un futur souvent incertain et des hommes qui le construisent.

■ **La GPEC : anticiper pour ne pas subir, une méthode au service du projet de l'établissement**



Alexandre Chrétien

Alexandre Chrétien, juriste du pôle Social de la Fnogec, a défini la notion et expliqué en quoi elle est centrale dans la gestion des établissements.

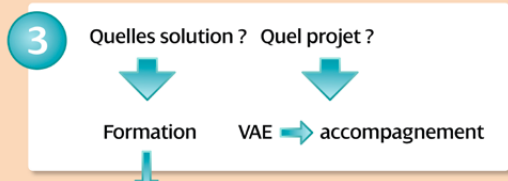
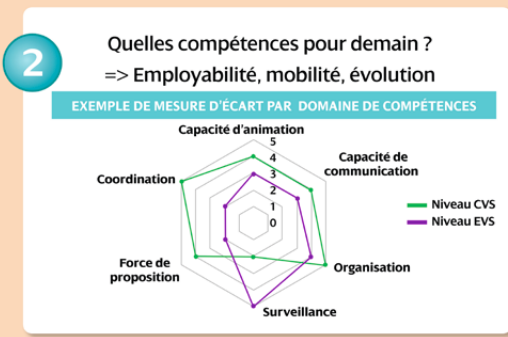
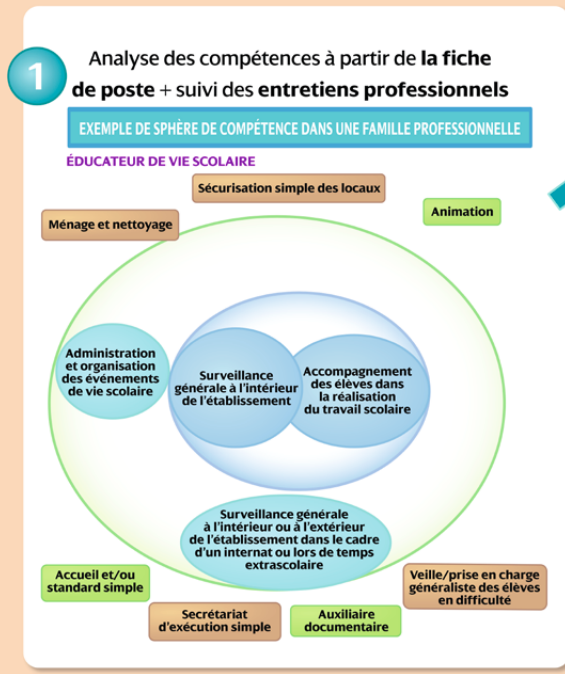
La GPEC¹, « *chacun en fait sans le savoir* » :

- lorsqu'un salarié part à la retraite, recrute-t-on en interne ou en externe ?
- quand on identifie les compétences sur une annonce d'emploi ;
- quand on envoie un salarié en formation pour acquérir une compétence particulière.

Mais c'est lorsque l'on réalise qu'on en fait que cela devient vraiment intéressant.

Au final, c'est peu ou prou l'adaptation des logiques de gestion au pilotage des ressources humaines. L'objectif est de disposer « *en temps voulu des ressources nécessaires, en nombre et en qualité, pour assurer une mission* ». C'est donc se donner les moyens pour faire vivre le projet.

1. GPEC : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.



4 Méta catalogue
(mots clés, recherche sémantique, recherche par « cœur de métier » par territoire, optimisation du financement, détermination du reste à charge)
Contrat de travail si besoins, valorisation

5 Consultation CSE

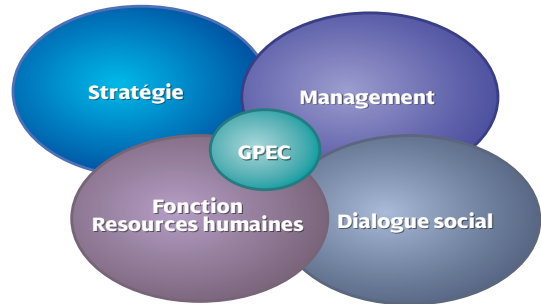
L'évolution des compétences

La GPEC n'est pas un objectif en soi, c'est un moyen et un moteur. La GPEC, c'est en effet une démarche centrale, structurante puisque transverse. La GPEC, structure l'ensemble des politiques RH (carrières, compétences, rémunération...).

Ces éléments sont centraux pour mettre en œuvre le projet d'établissement.

La GPEC, c'est aussi et surtout une méthode : organiser ces éléments, les lier pour avoir une cohérence, trier, organiser, ordonner sa pensée, objectiver, consolider ses pratiques. Elle impose de passer par des jalons, d'agir avec méthode, de se poser les bonnes questions au bon moment.

Les quatre domaines d'application de la GPEC :



Trois aspects essentiels de la GPEC :

- l'anticipation (compétences, « staffing », restructurations...);
- la sécurisation (juridique notamment) participe au maintien de l'employabilité des salariés;
- la communication.

Pour illustrer l'importance de la GPEC dans la mise en œuvre du projet d'établissement, nous avons pu écouter le témoignage du groupe Arcade (Dijon) : Véronique Laure, chef d'établissement coordinatrice, et Vanessa Chaussard, directrice des ressources humaines.



Véronique Laure et Vanessa Chaussard.

Elles ont pu nous éclairer sur les enjeux globaux pour l'établissement :

- un constat et un diagnostic : climat social dégradé, perte de confiance, collaborateurs démobilisés;
- une nécessité : fédérer et remobiliser (impliquer) les salariés autour du projet d'établissement;
- des enjeux : inverser la tendance, redonner une impulsion pour se projeter vers l'avenir, donner des perspectives aux salariés...

Les piliers de la démarche :

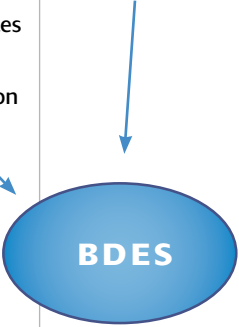
- améliorer la gestion des carrières : identifier les personnes susceptibles de bénéficier d'une mobilité professionnelle, donner des perspectives d'évolution;
- travailler sur les compétences : les identifier, les évaluer, mesurer les écarts avec l'attendu, et le cas échéant les développer.

On l'a bien compris, l'élément central était le travail sur les compétences et la méthodologie fut ce qu'elle est traditionnellement dans ces démarches :

- cartographie, référentiel de compétences;
- fiches métier et fiches de poste;
- évaluation des compétences;
- mesures correctrices.

Des consultations annuelles :

Orientations stratégiques	Situation économique et financière	Politique sociale, conditions de travail et emploi
<ul style="list-style-type: none"> ■ Activité et emploi; ■ évolution des métiers et des compétences; ■ organisation du travail; ■ recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et aux stages; ■ gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC); ■ orientations de la formation professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise; ■ utilisation du CICE (non pertinent). 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Évolution de l'emploi; ■ qualifications; ■ programme pluri-annuel de formation; ■ actions de prévention et de formation; ■ apprentissage; ■ conditions d'accueil en stage; ■ conditions de travail; ■ congés et aménagements du temps de travail, durée du travail; ■ modalité d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement; ■ égalité professionnelle entre les femmes et les hommes; ■ modalité d'exercice du droit d'expression dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles un accord sur le droit d'expression n'a pas été conclu.



Les intervenantes ont insisté sur :

- la communication et la sensibilisation des managers et leur formation;
- la communication auprès des salariés (en proximité);
- l'information régulière du CSE mais aussi le lancement et la négociation en parallèle sur d'autres thématiques.

Elles sont revenues sur l'intérêt de la démarche et sur les conséquences de cette action :

- un travail conséquent de la RH, une implication importante;
- amélioration du climat social;
- implication des collaborateurs (grâce à une plus grande reconnaissance, à de nouvelles perspectives de carrières...);
- identification de compétences nouvelles qui ont donné lieu à des mobilités professionnelles;
- gain de temps pour le recrutement;
- montée en compétence des collaborateurs (formations ou plans d'action managériaux, etc.).

Rebondissant sur ces éléments, Alexandre Chrétien conclut sur la présentation des évolutions d'Isidoor quant à la gestion des compétences, dans le cadre d'une convention signée avec le ministère du Travail.

À terme, Isidoor permettra :

- de gérer les effectifs en fonction des évolutions d'une population de salariés (aspects démographiques, pyramides des âges...);
- de préparer les évaluations et les positionnements (compétences détenues et compétences requises), notamment dans le cadre de l'entretien professionnel;

- d'identifier les besoins individuels en compétences;
- de favoriser l'acquisition de compétences, notamment via les départs en formation;
- de pourvoir aux recrutements à venir (prospective);
- d'identifier et de gérer les potentiels;
- d'identifier les besoins en formation communs à des familles professionnelles et d'identifier les aires de mobilité;
- de faciliter les départs en formation (lien avec l'Opca, futur Opco).

Voir le graphique page précédente.

■ Le dialogue social comme levier pour conduire le projet

Alexandre Chrétien, Laurent Pichot, chef d'établissement du lycée Saint-Joseph-La-Salle (Dijon), Marion Milliot et Mathieu Pierens, juristes en droit social du SNCEEL, sont intervenus au cours d'une table ronde riche alliant éclairage technique, retour d'expérience et prospective.

Dans son introduction, Alexandre Chrétien rappelle que le dialogue social :

- est souvent vécu comme une contrainte pour l'employeur : protection que confère le mandat, heures de délégation, obligations de consultation et de négociation;
- est souvent mal compris : existence d'une multiplicité d'acteurs aux missions peu visibles manquant parfois de maturité sur leur propre mission. Dans ce contexte, comment faire pour que le dialogue soit un levier et au moins permette d'éviter les blocages voire les risques juridiques ?



Les changements législatifs ont conduit à une transformation en profondeur. L'idée est de passer d'un droit régulé à un droit où l'on s'organise plus librement.

L'ambition est que le dialogue social soit proche du terrain, des réalités économiques et sociales.

L'objectif général est d'arrêter de faire du droit pour faire du droit. Mais pour cela, il faut connaître le droit ou faire confiance à ceux qui le maîtrisent et qui vous apportent un conseil ainsi que des outils opérationnels.

Marion Milliot et Mathieu Pierens sont revenus sur les typologies de consultations et de négociations.

Engagement des négociations obligatoires :

Thème	Seuil	Condition	Périodicité supplétive
NAO « Bloc 1 » Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée	Sans	Un ou plusieurs DS	Tous les ans
NAO « Bloc 2 » Égalité entre les hommes et les femmes et la qualité de vie			
GPEC	300 ETP	Un ou plusieurs DS	Tous les ans

Salaires effectifs : pénalité possible entre 10% et 100% des exonérations de cotisations sociales.



Absence de convocation des parties à la négociation périodique : sanction possible d'un emprisonnement d'un an et d'une amende

de 3 750€ (Loi 2243-1 du Code du travail).

Aujourd'hui, pour éviter tout cela, on peut organiser l'agenda social.

C'est désormais au chef d'établissement de proposer une organisation de ce dialogue social

dans l'entreprise. Ce sera l'occasion, nous indique Laurent Pichot, de :

- préciser la mission de chaque institution de représentation du personnel ;
- gérer son agenda : sortir des 22 réunions par an pour organiser le dialogue social et articuler les négociations et les consultations obligatoires du CSE ;
- sortir d'une logique « techniciste » au profit du projet.

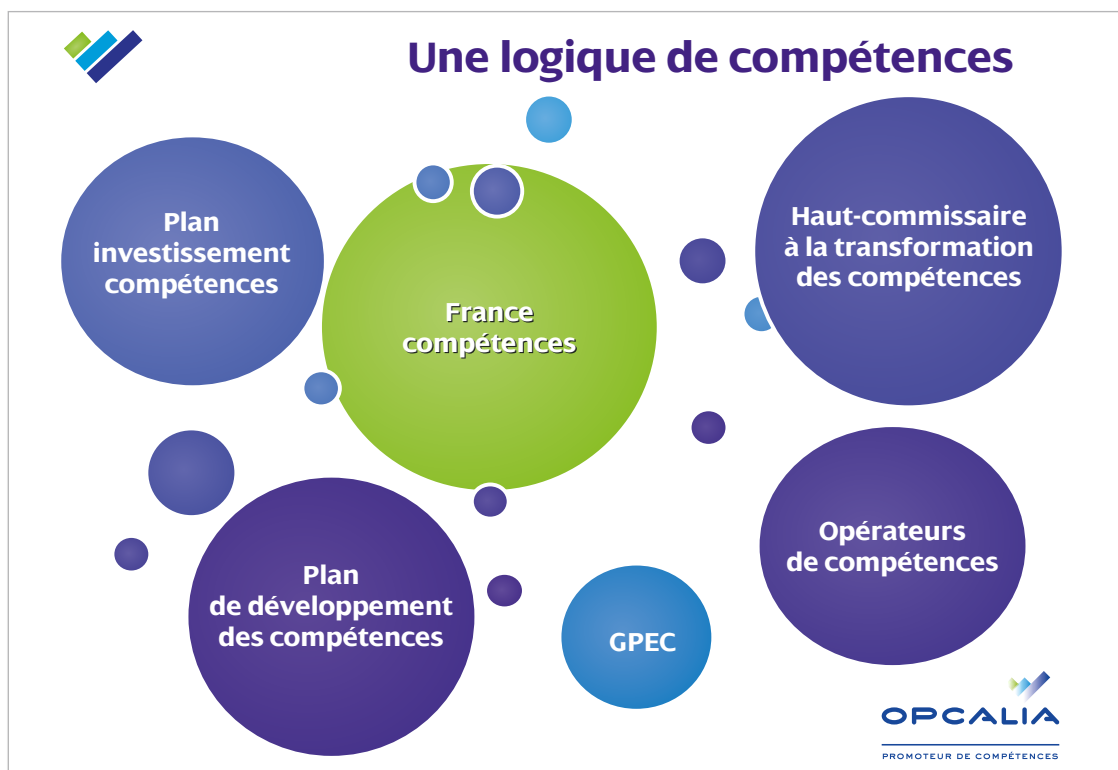
Alexandre Chrétien a rebondi sur ce dernier propos en indiquant qu'effectivement, l'objectif général est d'éviter de faire du droit pour faire du droit mais de parler de projet. Certes, cela prendra du temps pour que les acteurs s'en emparent mais on se doit d'anticiper pour ne pas subir.

Laurent Pichot a fait appel aux capacités de changement des chefs d'établissement, à leur agilité, leur intelligence pratique et leur compréhension des vrais enjeux. Il ne s'agit pas là d'une question de droit social mais d'animation (donner de l'âme). Et pour cela, il faut se poser la question, non de la technique juridique, mais de la posture et donc de la formation du chef d'établissement. Il est revenu sur les éléments clés permettant un dialogue social pertinent (ce qui a été indiqué dans l'atelier sur les restructurations) :

- exemplarité ;
- loyauté (transparence, respect des interlocuteurs, objectivation...);
- formation des interlocuteurs, acculturés aux sujets de l'entreprise.

Alexandre Chrétien a rappelé la philosophie qui anime le Collège employeur :

- sécuriser les pratiques en apportant un conseil ;
- se recentrer sur l'essentiel, le projet porté par le chef d'établissement, en allégeant ses contraintes administratives.



C'est pour cela qu'Isidoor se développe fortement sur ces sujets (BDES, organisation des consultations, aide à la négociation).

Le dialogue social simplifié par l'outil :



■ **Obligation légale, nécessité sociale : la formation professionnelle au service du projet d'établissement**

Nous avons souhaité traiter la réforme de la formation professionnelle sous forme d'une table ronde avec :

- Michèle Coirier, chef d'établissement à Cesson-Sevigné en Ille-et-Vilaine, présidente de la CPN « formation » siégeant pour la CEPNL et vice-présidente du SNCEEL ;
- Aurélie Delgove, coordinatrice formation et compétences pour le Collège employeur ;
- Tuan N'Guyen, juriste chez Opcalia (qui remplace au pied levé Ghislain Sentis, retenu au Medef ce jour-là) ;
- Laurent Zlotkowski, directeur du département dédié à l'Enseignement privé chez Opcalia.

Avant de passer la parole aux intervenants, il semblait important de revenir sur les fondamentaux des réformes de la formation professionnelle et de la logique voire des philosophies sous-tendues.

En effet, la réforme signe la fin de l'obligation « former ou payer » qui a été instituée par la loi de 1971 sur la formation. Prolongeant la réforme de mars 2014 et la disparition de la déclaration 2483, la réforme de 2018 réaffirme la fin du système où les employeurs versaient à l'Opcalia des cotisations lequel, faisant office de banque, les redistribuait selon des règles établies par dispositif.

Avec cette réforme de septembre 2018, on passe d'une logique d'optimisation financière à une logique **de développement des compétences**. Autrement dit : on ne mise plus sur les moyens mais sur les objectifs. C'est la personnalisation et l'abandon de l'approche de la logique collective.

La compétence est au cœur de la démarche. C'est le seul moyen trouvé par le législateur pour accompagner les réformes à venir des conditions et des modalités de travail (impact du numérique), des statuts différents du travailleur. La compétence, partout dans les dispositions de la loi, est le passeport pour l'employabilité.

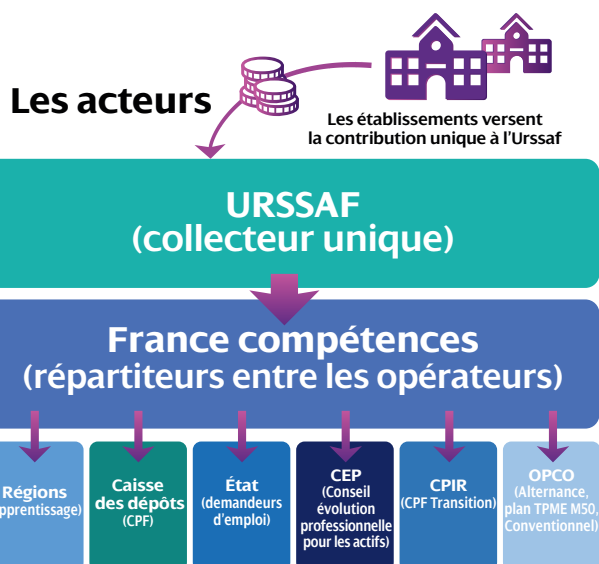
Voir graphique ci-dessus.

Nous avons choisi le thème « Obligation légale, nécessité sociale » à dessein. Comme la GPEC, la formation professionnelle n'est pas une fin en soi mais doit être un outil au service du projet d'établissement. La philosophie de la loi est présentée :

- donner de nouveaux droits à l'individu, ou à la personne ;
- renforcer l'investissement des entreprises dans le développement des compétences de leurs salariés.

La table ronde fut très riche, nous avons essayé de synthétiser les propos de chacun.

Voir les onze points clés ci-dessous.



Une des questions d'actualité est de déterminer demain l'opérateur compétent. Que devient Opcalia ? Va-t-il se transformer en Opco ?

Ces questions sont loin d'être tranchées. Une chose est sûre, les décisions doivent être prises par les partenaires sociaux au regard d'un rapport diligenté par le ministre du Travail, qui vient d'être présenté. Où va se retrouver l'enseignement ? La culture ? La cohésion sociale ? Selon les intervenants et la salle, nous militerons pour un statu quo. Compte tenu des enjeux de la réforme, changer d'opérateur sera difficile à gérer.

Michèle Coirier a insisté non seulement sur la qualité des relations avec Opcalia et sur

celle des équipes mais aussi sur la capacité de mutualisation d'un tel ensemble, bénéfique pour les établissements. En tant que présidente de la CPNEFP, elle souhaite :

- que les actions collectives soient toujours en place en janvier 2019 (l'Enseignement privé est le plus gros consommateur car nous avons créé un catalogue, parce que c'est fluide et « financé ») ;
- que l'« Espace formation » proposé par Opcalia soit toujours accessible pour les établissements.



Aurélie Delgove

Aurélie Delgove a rappelé que, concernant la branche, la réforme pour les établissements (très majoritairement en-dessous de 50 salariés) aura un impact important mais moins « violent » que l'on aurait pu l'imaginer. En effet, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficieront de fonds mutualisés venus des grandes entreprises.

Comment financer demain la formation des chefs d'établissement (CPF insuffisant, Pro-A difficilement mobilisable) ? Le reste à charge sera très important. En effet, chaque formation coûte entre 5 500 et 6 000 euros. Les petits Ogec ne pourront pas les financer seuls !

Les onze points clés de la réforme

- 1. Création de France compétences** (établissement public qui fusionne les Cnefop, Copanef, Coparef, FPSP et CNCP) ;
- 2. Création d'une contribution unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage, recouvrée par les Urssaf ;**
- 3. Nouvelle définition de l'action de formation**, intégrant notamment la reconnaissance de la formation en situation de travail (Fest) ;
- 4. Monétisation des heures de CPF et de DIF acquises au 31 décembre 2018** (gestion par les opérateurs de compétences en 2019) : plafond à 5 000 euros et montant horaire à 14,28 euros ;
- 5. Mise en place du CPF de transition** (gestion par les anciens Fongecif puis par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR)) ;
- 6. Modification des obligations des entreprises dans la gestion des parcours des salariés sur six ans ;**
- 7. Transformation du plan de formation en « plan de développement des compétences » ;**
- 8. Mise en place de la Pro-A** (professionnalisation en alternance pour les salariés en CDI) ;
- 9. Nouvelles dispositions du contrat d'apprentissage** (conclusion jusqu'à 30 ans, modalités de rupture, travail des apprentis mineurs, etc.) ;
- 10. Possibilité pour les CFA d'ouvrir de nouvelles sections sans accord de la région ;**
- 11. Obligation de donner un niveau aux certificats de qualification professionnelle (CQP)** pour les faire enregistrer au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).



CC0 Maksim Kabalkou/Shutterstock

Collecte du 1 % sur la masse salariale 2019 par les OPCO :

	Contribution à la formation professionnelle	Taxe d'apprentissage (exonération sur la masse salariale 2019)
Effectif M11	0,55%	0,68% (sauf exonérations)
Effectif 11+	1%	0,68% (sauf exonérations)
Dédiée au financement (décret)	<ul style="list-style-type: none"> ■ alternance; ■ CPF; ■ CEP; ■ développement des compétences (pour les entreprises M50)*; ■ formation des demandeurs d'emploi 	87% sur l'alternance 13% dépenses libératoires
	+1% contribution CPF-CDD Maintien des règles relatives au franchissement du seuil	+ contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour les entreprises de plus de 250 salariés

Les entreprises de plus de 50 salariés versent leur contribution au titre du « plan de développement des compétences », mais ne bénéficient pas de droit à engager. Leur contribution revient aux entreprises de moins de 50 salariés.

Michèle Coirier et Laurent Zlotkowski indiquent que le plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, le CPF et des fonds complémentaires devront être mobilisés. Un participant, faisant partie d'une organisation syndicale représentative, explique que le certificateur devra réfléchir à la pertinence de son modèle : peut-on encore financer des actions de

formation alors que la moitié des participants l'abandonnent en cours de route et que la moitié des certifiés quittent le métier dans les deux ou trois ans suivant leur nomination ?



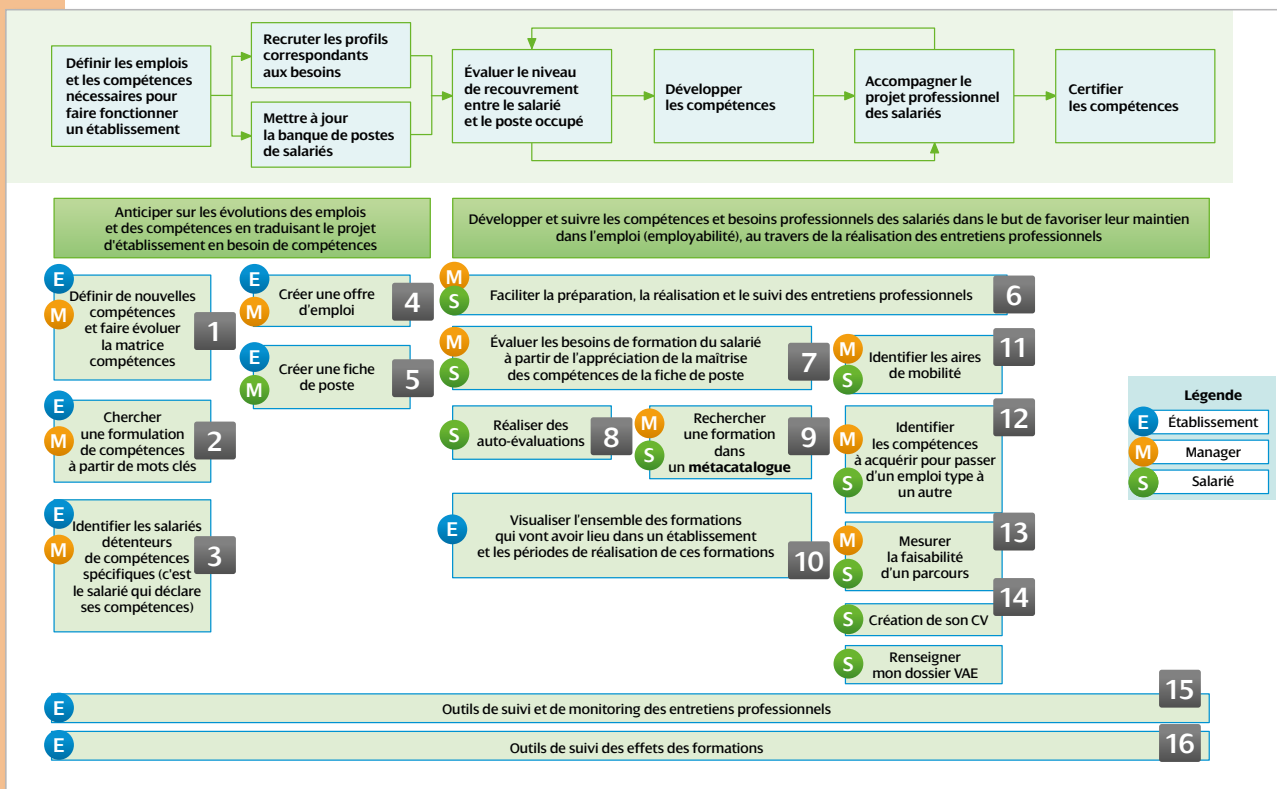
Michèle Coirier et Laurent Zlotkowski.

On le voit, les enjeux sont considérables, c'est presque la quadrature du cercle : faire mieux avec moins ! L'enjeu va être de faire comprendre que la formation et l'acquisition de compétences est un investissement et non un coût. Et cela même si nous formons des salariés susceptibles de nous quitter. Pour réussir, nous devrions également sortir des schémas traditionnels où toute l'obligation pèse sur l'employeur. Il va falloir faire comprendre que le salarié a son rôle à jouer dans la détermination de son parcours !

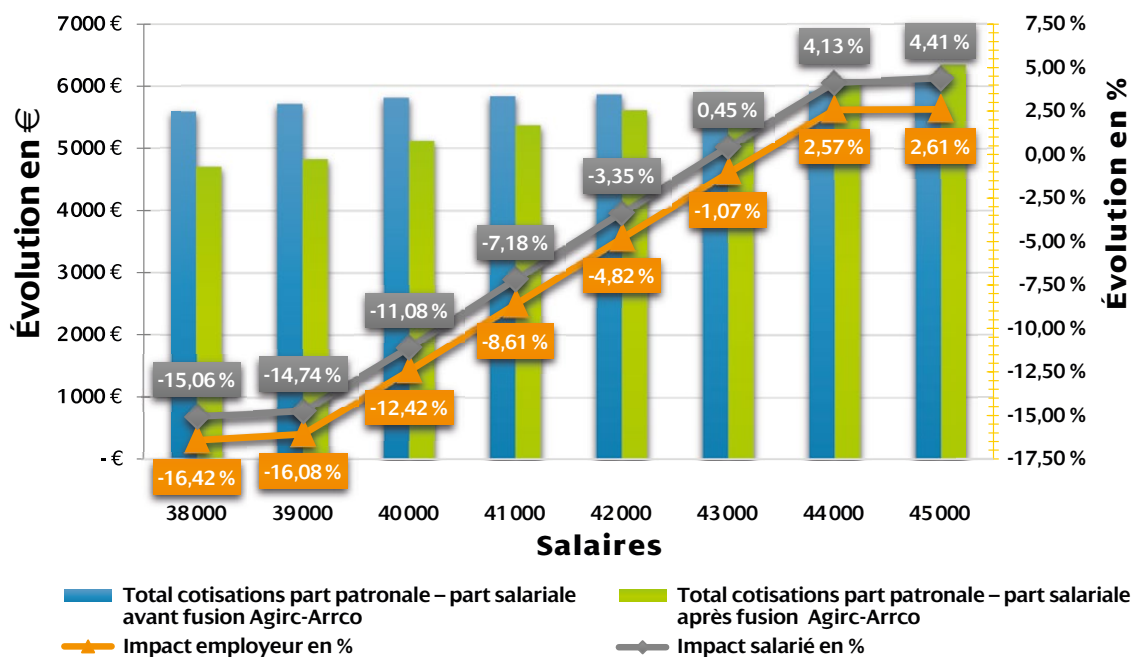
C'est dans cet esprit que la Commission paritaire et la CEPNL, dans le cadre de la convention signée avec le ministre du Travail, souhaitent développer des outils numériques à destination des employeurs et des salariés.

Aurélie Delgove présente les applications de la futur plateforme de branche : Capital compétences (voir le graphique en bas de page).

Les applications de Capital compétences



Ce que la fusion Agirc-Arrco va changer pour les patrons et les salariés :



■ Fusion Agirc-Arrco

Au 1^{er} janvier 2019, les deux régimes « historiques » Agirc et Arrco fusionneront. Isabelle Vidaliès et Jean-Pierre Mailles, de la direction retraite Humanis, reviennent sur les grands changements, calculs et simulations à l'appui.

La création d'un régime unique de retraite complémentaire Agirc-Arrco s'inscrit dans l'Accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 pour assurer la pérennité des régimes et apporter plus de lisibilité et de simplicité à la retraite complémentaire.

Trois grands principes sont maintenus dans la gouvernance :

- la répartition ;
- la solidarité entre les générations ;
- le système par points.

Le système de cotisations évolue et se simplifie autour de deux tranches de salaire, de deux taux de cotisation, de la suppression des cotisations AGFF, GMP et de la Contribution exceptionnelle et temporaire (CET) et de la création de deux contributions d'équilibre – la Contribution d'équilibre général (CEG) et la Contribution d'équilibre technique (CET).

À noter que l'accord de 1991 instaurant une cotisation à 8 % en Arrco sera maintenu pour les établissements adhérant à la Fnogec. Seul le taux d'appel passera de 125 à 127 %.

Dans le nouveau régime, un point Arrco vaut

un point Agirc-Arrco. Pour tous les salariés, les points Arrco sont convertis en points Agirc-Arrco, selon une formule qui garantit la stricte équivalence des droits. Au 1^{er} janvier 2019, tous les salariés bénéficieront d'un compte de points unique Agirc-Arrco.

Pour ceux qui envisagent de prendre leur retraite après le 1^{er} janvier 2019, un dispositif de coefficients temporaires majorants ou minorants s'appliquera au montant de leur retraite complémentaire.

Un point d'alerte a été noté.

Vraie fausse bonne nouvelle : les cotisations baissent pour les cadres sous plafond (la GMP disparaît). Plus de net, moins de charges !

Vraie mauvaise nouvelle : les salariés auront une perte dans l'acquisition de droits.

Voir le graphique ci-dessus.

Quelles solutions ?

- augmenter le taux de cotisation, alors que nous avons déjà un taux supérieur en raison de l'accord de 1991 ?
- travailler sur de l'épargne salariale ? Créer un plan d'épargne interentreprises (PEI), un plan d'épargne retraite collective interentreprises (PERCOI) ?

Ces questions seront en tout cas traitées dans le cadre de l'accord de méthode qui prévoit l'examen des thématiques en 2022.



Revivez la Journée Sociale en images :

- Retrouvez le replay des conférences sur notre chaîne YouTube : <http://bit.ly/2Qs6ua0>
- Découvrez les photos sur notre site Internet : <http://bit.ly/2DbIbup>

SYSTÈMES D'INFORMATION

Isidoor fait sa mise à jour d'automne : découvrez de nouvelles fonctionnalités intuitives



Isidoor s'est mis sur son trente-et-un pendant les vacances de la Toussaint pour vous faire bénéficier d'une assistance personnalisée et d'un accès aux ressources documentaires à simple portée de clic. Cette mise à jour d'automne a essentiellement pour but de simplifier votre navigation, de mieux vous assister et de vous aider à trouver plus facilement les fonctionnalités que vous cherchez.

■ **Quels sont les objectifs de cette mise à jour ?**

■ **Optimiser votre navigation**

La barre latérale reste toujours visible et reprend les fonctionnalités principales de chaque application.



Un nouveau moteur de recherche intelligent vous permet désormais d'accéder à la fonctionnalité que vous recherchez en deux clics seulement ! Et ceci grâce à une suggestion automatique de fonctionnalités générées par les mots-clés que vous tapez (la suggestion apparaît dès les premières lettres saisies). Cette nouveauté vous permet d'optimiser votre temps de navigation sur chaque application.



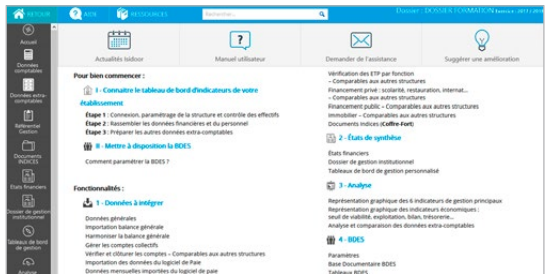
Suggestions du moteur de recherche de l'application Social.

■ **Toujours mieux vous assister**

En cliquant sur « Aide » depuis n'importe quelle page, vous retrouverez :

- les actualités d'Isidoor ;
- le manuel utilisateur interactif ;
- le formulaire de demande d'assistance ou de suggestion ;
- l'état d'avancement de vos demandes ;

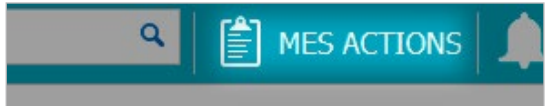
■ la messagerie instantanée pour échanger avec un conseiller Isidoor.



Exemple du nouveau manuel utilisateur « Indices ».

■ **Mieux apprivoiser Isidoor**

Sur la page d'accueil du dossier de votre Ogec, vous trouverez une nouvelle fonctionnalité :



Aperçu de la nouvelle présentation des référentiels.

« Besoin d'un conseil ? » En un clic, ce bouton d'action astucieux vous permettra de découvrir les bonnes pratiques et les obligations à mettre en place dans votre établissement scolaire.



Aperçu de la nouvelle présentation des référentiels.

Pour toute question ou suggestion, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse : support@isidoor.org

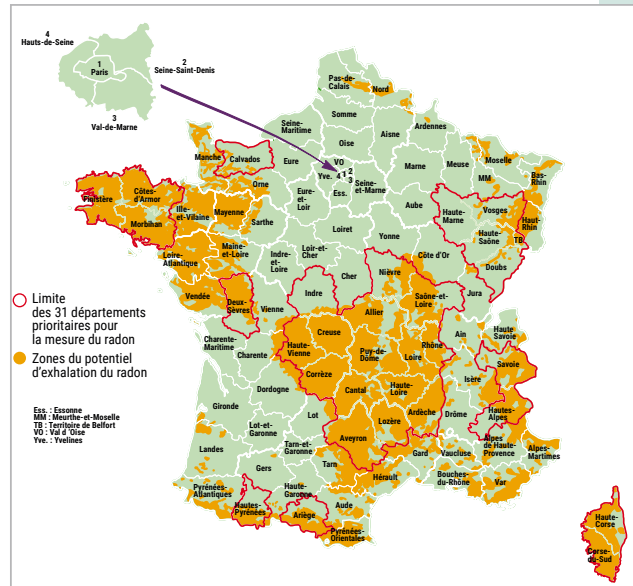
*Thomas Leclercq,
chargé de l'accompagnement Isidoor,
pôle Systèmes d'information*

Radon : nouvelles normes, nouvelles campagnes de mesure

Le radon est un gaz radioactif, incolore et inodore, présent naturellement un peu partout dans les sols. Il s'échappe surtout des sous-sols granitiques et volcaniques.



© - Sans données à partir du lien >



© lebondiagnostiqueur.fr

Le potentiel d'exhalation du radon en France métropolitaine³ (source IRSN).

Migrant du sol jusqu'à l'atmosphère, le radon a une concentration qui varie notamment en fonction de la géologie et des conditions météorologiques. À l'air libre, le radon est dilué et sa concentration est donc faible. Cependant, dans l'espace plus confiné d'un bâtiment mal isolé ou mal aéré, il peut s'accumuler et atteindre des concentrations élevées, d'où une législation destinée à contrôler les établissements recevant du public et donc, à ce titre, les établissements scolaires.

Ainsi, depuis plus de 10 ans, le dépistage du radon dans les établissements scolaires était imposé dans 31 départements dits prioritaires, avec obligation de mettre en place des actions correctrices lorsque la concentration de ce gaz dépassait le seuil de 400 becquerels.

Afin de transposer la directive européenne Euratom du 5 décembre 2013, deux textes réglementaires ont été publiés en juin 2018 :

- **l'arrêté du 27 juin 2018**¹ portant sur la délimitation des zones à potentiel radon sur le territoire national;
- **le décret n°2018-434 du 4 juin 2018**² explicitant diverses dispositions en matière nucléaire.

■ **De nouvelles délimitations des zones à potentiel d'exhalation du radon**

La cartographie des zones à potentiel d'exhalation du radon a été affinée à l'échelle communale alors qu'antérieurement, l'obligation de mesure systématique concernait toutes les communes de 31 départements dits prioritaires.

■ **Un nouveau seuil pour mettre en œuvre des actions correctives**

Pour se mettre en conformité avec le droit européen, la réglementation fixe désormais à 300 becquerels par mètre cube le niveau d'action au-dessus duquel il est nécessaire d'entreprendre des travaux en vue de réduire la concentration en radon. Il était antérieurement de 400 becquerels. Lorsque les mesures de concentration en radon sont inférieures à 300 Bq/m³, la situation ne justifie pas d'action correctrice particulière. Toutefois, aérer et ventiler permet d'améliorer la qualité de l'air des locaux et d'abaisser la concentration en radon, par phénomène de dilution.

■ **De nouvelles campagnes de mesure**

Les mesures de concentration en radon doivent être réalisées tous les 10 ans et après la réalisation de travaux modifiant significativement la ventilation ou l'étanchéité du bâtiment. Elles sont à la charge du propriétaire ou, si une convention le prévoit, de l'exploitant qui doit faire appel à des organismes accrédités par le Cofrac (Comité français d'accréditation).

Les premières campagnes de mesure ont été réalisées vers 2006-2007 dans les établissements scolaires. Ainsi, beaucoup d'écoles sont concernées par cette nouvelle campagne de mesure.

1. www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2018/6/27/SSAP1817819A/jo/texte
2. www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2018/6/4/TREP1615598D/jo/texte
3. lebondiagnostiqueur.fr/wp-content/uploads/2018/08/Potentiel-d-exhalation-du-radon-en-France-metropolitaine-source-IRSN.jpg

Précautions à prendre pour les établissements des 31 départements antérieurement dits « prioritaires » :

- Si la commune où se situe l'établissement est toujours classée en zone 3, il faut réaliser des mesures de concentration en radon tous les dix ans ainsi qu'après la réalisation de travaux modifiant significativement la ventilation ou l'étanchéité du bâtiment ;
- Si la commune où se situe l'établissement est désormais classée en zone 1 ou 2, il conviendra également de réaliser un diagnostic afin de s'assurer que la concentration en radon est inférieure au seuil de 300 Bq/m³.

Si votre établissement doit réaliser une campagne de mesure, prenez contact avec votre Udogec/Urogec.

Les mesures de la concentration en radon s'effectuent pendant deux mois, sur la période du 15 septembre au 30 avril (saison de chauffe), à l'aide d'un appareil de mesure appelé dosimètre. Ces dernières sont ensuite analysées en laboratoire. Si le niveau de 300 Bq/m³ est atteint, le propriétaire

ou l'exploitant doit transmettre dans un délai d'un mois le rapport d'intervention au préfet qui assurera un contrôle de la mise en œuvre des mesures correctrices.

Plus d'informations : <http://www.fnogec.org/immobilier/pollution-du-bati/radon/>

Sophie Pouverreau,
juriste, pôle Économie-gestion de la Fnogec

ZOOM SUR L'ACCESSIBILITÉ ET LE HANDICAP

Loi « avenir professionnel » : des mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Publiée le 6 septembre au Journal officiel, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) à partir du 1^{er} janvier 2020. Son objectif : simplifier la déclaration et inciter davantage au développement de l'emploi direct. Voici les principales mesures adoptées.

■ **La déclaration et le périmètre de l'OETH :**

- la déclaration devient obligatoire pour toutes les entreprises, y compris celles comptant moins de 20 salariés. L'obligation d'employer au minimum 6% de travailleurs handicapés est requise pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- la déclaration sera réalisée via la déclaration sociale nominative (DSN) ;
- l'entreprise devient l'unité d'assujettissement : le taux d'emploi se calcule désormais au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement.

■ **L'obligation d'emploi :**

- le taux plancher de 6% est révisable tous les cinq ans ;
- la reconnaissance qualité de travailleur handicapé (RQTH) pourra être attribuée de façon définitive aux personnes dont le handicap est « irréversible » ;
- pour répondre à l'obligation d'emploi, les entreprises ont désormais deux modalités (contre cinq auparavant) :
 - employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Désormais, il n'est plus possible de déduire des unités bénéficiaires en ayant recours à des entreprises adaptées, Établissements et services aide par le travail (Esat) ou aux Travailleurs

indépendants handicapés (TIH). Par contre, les prestations conclues avec des organismes permettront une déduction de la contribution ;

- Payer une contribution (qui avant était versée directement à l'Agefiph¹ et qui désormais sera collectée par l'Acoss²).

■ **Les minorations, déductions et exonérations :**

- le dispositif de minoration sera supprimé ;
- la révision de la liste des Ecap³ sera négociée au niveau des branches puis par décret ;
- la liste des catégories de dépenses déductibles sera revue, un décret est à venir ;
- les entreprises pourront déduire du montant de leur contribution une quote-part du montant des contrats passés avec les entreprises adaptées, les Esat⁴ ou les travailleurs indépendants handicapés, un décret est à venir ;
- l'exonération sera fixée via un accord agréé d'une durée de trois ans, renouvelable une fois. Les accords d'établissements seront supprimés.

■ **Autres nouvelles dispositions (applicables immédiatement) :**

- un référent handicap est obligatoire dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

1. Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes
2. Acoss : l'agence centrale des organismes de sécurité sociale.
3. Emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière
4. Etablissement au service d'aide par le travail

■ **Opcalia vous accompagne :**

- espace formation : intégrer des formations sur la réforme OETH ;
- BD *HandiPotins* : aborder avec humour un sujet qui reste encore parfois délicat au sein de l'entreprise ;
- stratégie Handicap : mettre en lumière les points forts de l'entreprise sur la question du handicap ;

Sophie Pouverreau, juriste et en charge des enjeux liés à l'accessibilité et au handicap, pôle Économie-gestion

- rendez-vous experts handicap : appuyer la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise ;
- études de branches et observatoires : identifier les leviers métiers ;
- matinales d'information : s'informer facilement des enjeux de l'OETH.

Si vous avez besoin d'être accompagné, contactez votre conseiller Opcalia.

Accueillir parmi vos collègues un travailleur handicapé

Florence Mirande, chargée de mission et référente éducation inclusive à la direction diocésaine de Paris, collabore depuis plusieurs années avec Aurélien, un travailleur handicapé.

Depuis combien de temps accueillez-vous un travailleur handicapé ?

Florence Mirande : Aurélien a pris ses fonctions en 2005.

Pourriez-vous nous en dire plus sur son poste et sur l'évolution de ses fonctions ?

FM : En 13 ans, son poste et ses tâches ont évolué. Embauché comme aide-comptable aux services généraux, il est aujourd'hui intendant. Attentif aux besoins de chacun, il est en relation avec les différentes entreprises pour le bon fonctionnement de la maison : commande de matériel, maintenance des photocopieurs, distributeurs, prestataires informatique et téléphonie, réparations diverses, etc.

Des actions avaient-elles été menées au préalable pour informer et/ou sensibiliser le personnel de la direction diocésaine au handicap en général ? Et à son arrivée ?

FM : L'accueil d'Aurélien n'avait pas été précédé d'une action d'information spécifique de sensibilisation au handicap.

Comment a-t-il su trouver sa place au sein de votre équipe et devenir un salarié incontournable ? Que vous apporte sa présence, à la fois professionnellement et personnellement ?

FM : Les compétences d'Aurélien sont reconnues et appréciées de tous : on peut témoigner de sa régularité au travail, sa rigueur, son attention, du suivi des dossiers. Son absence est ressentie comme un vide lorsqu'il n'est pas là. Aurélien connaît toutes les personnes de la maison, il est toujours de bonne humeur, plaisante facilement.
Sylvie : « Il est toujours là pour aider lorsqu'il y a un pépin, il s'informe, il est curieux. »



Aurélien, embauché comme aide-comptable, est aujourd'hui intendant.

© DDEC de Paris

Isabelle : « C'est un rayon de soleil. »

En quoi la présence d'un travailleur handicapé au sein de votre équipe est-elle enrichissante ?

FM : Notre attitude avec lui (respect de sa différence, de sa grande sensibilité, prise de conscience de sa gaïté permanente) s'étend aux autres personnes de notre équipe. L'attention à l'autre devient alors plus naturelle.

Nombre de ses collègues ne prêtent plus attention à son handicap. Qu'en est-il pour les personnes de passage dans vos locaux ? Quel message voudriez-vous leur faire passer ?

FM : Les personnes extérieures sont parfois surprises, mais le naturel avec lequel nous nous comportons avec lui (et lui avec nous), la confiance que nous lui faisons et l'estime que nous portons à son professionnalisme font que les rapports deviennent rapidement simples. Le sentiment de gêne ou d'appréhension s'efface devant les compétences d'Aurélien.

Quels conseils donneriez-vous à un manager de l'Enseignement catholique pour réussir l'accueil et l'intégration d'un travailleur handicapé ?

FM : Il semble important de reconnaître la compétence de la personne et non regarder en premier ses fragilités. Car dans l'expression « travailleur handicapé », c'est le mot travailleur qui est important. Devenir attentif au fait que nous sommes tous différents enrichit la communauté éducative. Chacun y trouve sa place pour sa propre valeur, aux yeux des autres.

Propos recueillis par Alexia Mavros, cheffe de projet RSE & handicap - Direction du développement des opcalia

Partenariat avec l'association Action la Faim

Nous avons le plaisir de relayer deux projets citoyens, solidaires et pédagogiques, proposés par Action contre la Faim. Cette association humanitaire était partenaire de nos trois formations civiques et citoyennes organisées pour les volontaires en service civique exerçant une mission dans nos établissements scolaires au cours de l'année 2017-2018.

Action contre la faim (ACF) est une organisation humanitaire créée en 1979 par un groupe d'intellectuels comprenant notamment Alfred Kastler, Bernard-Henri Lévy, Jacques Attali, Françoise Giroud, Marek Halter et Jean-Christophe Victor. Elle fait partie de la seconde génération des organisations non gouvernementales (ONG), celle des « French Doctors », ces médecins français qui, en 1968, au moment de la guerre du Biafra, se sont révoltés contre le silence des humanitaires, liés par le secret et pourtant témoins des pires horreurs. Voulant dénoncer l'injustice, ces ONG ont ajouté le témoignage à l'action. La mission d'Action contre la faim est de sauver des vies en éliminant la faim par la prévention, la détection et le traitement de la sous-nutrition, en particulier pendant et après les situations



**ACTION
CONTRE
LA FAIM**

d'urgence liées aux conflits et aux catastrophes naturelles. Action contre la faim intervient dans le cadre de ces quatre domaines d'expertise :

- lutter contre la sous-nutrition ;
- assurer l'autonomie alimentaire ;
- garantir l'accès à l'eau, l'assainissement et l'hygiène ;
- mener des actions de plaidoyer et de sensibilisation.

C'est dans ce dernier domaine que l'association propose aux établissements scolaires la mise en œuvre de deux projets : « Dessin contre la faim » et « Course contre la faim ». Il va sans dire que les établissements qui réalisent une mission de service civique sur l'axe solidarité pourront enrichir leur mission avec ces événements fédérateurs !

*Armelle Baril,
coordinatrice Service civique — Fnogec*

Action contre la Faim présente deux projets citoyens, solidaires et pédagogiques, clé en main et sans frais

La « Course contre la faim » est un événement solidaire qui réunit, depuis 21 ans, plusieurs centaines de milliers d'élèves partout en France et à l'étranger.



© Amélie Laurin



- **La course a un double objectif :**
- sensibiliser les jeunes au problème de la faim dans le monde, mettre fin aux préjugés sur la question et faire prendre conscience de l'urgence

que représente ce fléau. S'informer, c'est déjà agir ! Les séances sont réalisées par des salariés et des bénévoles de l'association.


- mobiliser les établissements et les élèves autour

d'un projet solidaire et leur montrer qu'ensemble, ils peuvent activement contribuer à la lutte contre la faim. En mai, les élèves prennent le départ de la « Course contre la faim » organisée par l'école. Chacun fait de son mieux et court un maximum de kilomètres pour soutenir nos projets. En 2018, ce sont plus de 260 000 élèves de 1 200 établissements qui ont participé à ce projet dans

plus d'une cinquantaine de villes françaises et à l'étranger.

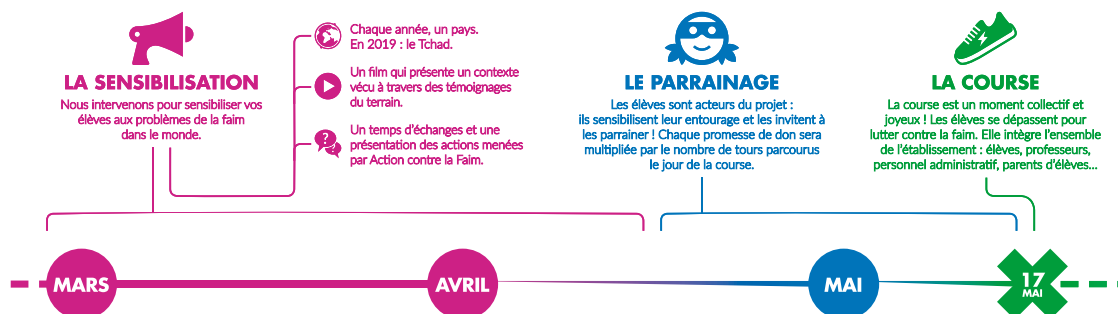
En images, un aperçu de la mobilisation des enseignants : www.youtube.com/watch?v=NjfvAbtYI9I

Pour plus d'informations et pour vous inscrire : www.actioncontrelafaim.org/nous-aider/dessin-contre-la-faim

 <p>UN PROJET CLÉ EN MAIN ET SANS FRAIS</p> <p>Vous recevez tout le matériel nécessaire à l'organisation de chacune des étapes.</p>	<p>Pour la préparation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • guide du coordonnateur, • affiche de présentation du projet, • exemplaires du magazine Action contre la Faim. 	<p>Pour notre intervention :</p> <ul style="list-style-type: none"> • guide de sensibilisation, • film, • ressources pédagogiques, • carte des missions, • 1 livret solidaire par élève. 	<p>Pour l'organisation de la course :</p> <ul style="list-style-type: none"> • banderole, • rubalise, • fléchage, • T-shirt pour les organisateurs, • 1 autocollant par élève. 	<p>Pour l'après-course :</p> <ul style="list-style-type: none"> • affiches pour remercier de la participation, • bilan de la course et des projets financés.
--	---	--	--	---

L'ENVIE D'AGIR, C'EST CE QUE NOUS VOULONS TRANSMETTRE À VOS ÉLÈVES !

La Course contre la Faim sensibilise les jeunes au problème de la sous-nutrition dans le monde. Le projet s'articule tout au long de l'année scolaire en plusieurs étapes :



Source : plaquette course contre la faim 2019.

DESSIN CONTRE LA FAIM

2018 - 2019 / 12^e



© Maud Poussière/ACF

La créativité au service de la solidarité et de la lutte contre la faim. C'est l'idée de l'opération « Dessin contre la faim » à destination des établissements scolaires et de leurs élèves. Aujourd'hui encore, près de 800 millions de personnes souffrent de la faim dans le monde. La faim est un véritable fléau mais pas une fatalité ! En plus d'être sensibilisés aux problématiques liées à la faim dans le monde, les élèves peuvent agir concrètement à leur niveau.

■ Un moment d'échanges

Vous sensibilisez vos élèves au problème de la faim dans le monde grâce au matériel pédagogique envoyé par Action contre la faim (dépliants, film de sensibilisation, planisphère...).

■ Un atelier créatif

Chaque élève exprime sa solidarité en décorant des cartes postales. Nous vous en fournissons en lots, ainsi que des pinces, de la gouache et des boîtes de feutres Giotto.

■ Un stand solidaire

Les familles soutiennent le geste de solidarité des enfants en achetant un lot de quatre cartes postales. Les dons collectés sont destinés à améliorer nos programmes.

*Laurence Pinoit, chargée de projets jeunesse
- Académie de Lille d'Amiens, ACF France*

TABLEAU DE BORD

AGENDA 2018

14 novembre : Observatoire des métiers et Commission de certification

15 novembre : [Webinar]
Nouveau règlement comptable

20 novembre : CPPNI & Réunion des cellules diocésaines des forfaits

20-22 novembre : Salon des maires

21 novembre : Auditions OPCO

28 novembre : CPNEFP

29 novembre : Réunion d'information OF

30 novembre : Commission santé

05 décembre : Service civique : formation des tuteurs

7 décembre : Conseil d'administration

8 décembre : Assemblée générale

22, 23 & 24 mars 2019 : Journées Nationales

CHIFFRES UTILES

SMIC horaire brut
au 1^{er} septembre 2018 : 9,88 €

SMIC mensuel brut pour 151,67h : 1 498,50 €
au 1^{er} septembre 2018

Salaires minimum de branche mensuel brut au 1^{er} septembre 2018 pour 151,67h = 1 536,50 €

Salaires minimum de branche horaire brut au 1^{er} septembre 2018 pour 151,67h : 10,13 €

Plafond mensuel de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2018 : 3 311 €

Valeur du point de la fonction publique au 1^{er} février 2017 : 56,2323 €

Valeur du point de la CC SEP au 1^{er} septembre 2018 : 17,56 €

Valeur du point CC CFA-CFC au 1^{er} septembre 2018 : 74,83 €

Codes IDCC (Intitulé de la convention collective/statut)

0390 professeurs de l'enseignement secondaire libre

1334 psychologues de l'enseignement privé

1446 enseignants HC du technique et chefs de travaux

1545 enseignants primaire catholique

2152 CFA CFC

3218 CC EPNL

9999 (sans CC) statuts des chefs d'établissements

Prière de l'Esprit-Saint

Esprit-Saint,
Je te demande le don de la Sagesse,
pour une meilleure compréhension,
de toi et de tes divines perfections.

Je te demande le don de l'Intelligence,
pour une meilleure compréhension
de l'esprit des mystères de la sainte
foi.

Donne-moi le don de Science,
pour que je sache orienter ma vie
selon les principes de cette foi.

Donne-moi le don de Conseil,
afin qu'en toute chose je puisse
chercher conseil auprès de toi
et le trouver toujours auprès de toi.

Donne-moi le don de Force
pour qu'aucune peur ou
considération
terrestre ne puisse m'arracher à toi.

Donne-moi le don de Piété,
afin que je puisse toujours servir
ta Majesté divine avec amour filial.

Saint Jean-Paul II

*Une prière proposée par Jean-Yves Mahéo,
administrateur de la Fnogec.*



© Sans données à partir du lien >

L'arc boutant

Fondé en 1952 – Directeur de la publication : Laurent Laming – Chargée de la publication : Marine de Montalivet – Secrétariat de rédaction Manon Duffreix et mise en page : Cécile Martin – Bayard Service Ile-de-France-Centre – Imprimerie : Jouve – Numéro de CP : 1119 G 85707 – Abonnement : 23,50 euros les dix numéros – FNOGEC/ARC BOUTANT – 277, rue Saint-Jacques – 75240 Paris Cedex 05 – Tél. 01 53 73 74 40 – contact@fnogec.org – www.fnogec.org

Abonnement à l'Arc boutant

La Fnogec prend le virage de la transition numérique : fini le papier et l'envoi d'un chèque par voie postale, place au clic ! Votre abonnement s'effectuera dorénavant en ligne. Merci de vous connecter au formulaire d'abonnement et de bien vouloir remplir les champs requis. Le règlement de votre abonnement annuel s'effectuera directement en ligne : <https://form.jotformeu.com/71284553571358>

Rappels :

- l'abonnement est annuel et comprend 10 numéros mensuels (de septembre à juin)
- l'abonnement comprend une version papier et une version numérique
- tarif pour l'année scolaire 2018-2019 :
 - 23,50 € TTC (en ligne)
 - TVA : 2,10 %