

L'arc boutant

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

Novembre 2011

n° 517

■ Actualités FNOGEC

Service civiquep. 2

Journée gestion sur le
pilote économique de
l'immobilier scolaire ...p. 2

■ Vie du réseau

L'UDOGEC de Tours
en formationp. 3

Journée régionale
des OGEC du Languedoc
Roussillonp. 3

■ Législation sociale

Bilan de la Commission
d'aide et de suivi au plan
national des classifications
et des rémunérations.. p. 4

Le contrat de sécurisation
professionnellep. 6
Inaptitude p. 8

■ Gestion

Transparence financière
interne aux OGEC.....p. 9

■ Pastorale.....p.12



DR



Éditorial

Par Michel Quesnot,
président de la FNOGEC

Des contraintes mobilisatrices !

Ne nous trompons pas : les difficultés économiques dans lesquelles nous sommes entrés ne sont pas ponctuelles mais structurelles.

La réduction du nombre de postes d'enseignants, la fonte des subventions venant de l'État et des collectivités locales ainsi que la stagnation ou la réduction des ressources des parents n'augurent rien de facile pour les gestionnaires des établissements scolaires et leurs partenaires.

Allons-nous être réduits à répartir et gérer la pénurie ? Il ne faut pas s'y résoudre. La contrainte peut être source d'inventivité. Dans ce cadre, il nous appartient de générer des contraintes mobilisatrices, l'échec résultant souvent d'un enfermement dans des contraintes qui inhibent.

Ainsi, la situation de petites écoles ou établissements, en particulier ruraux, est source d'angoisse et nous entendons les appels parfois désespérés de certains de nos adhérents.

Nous ne pouvons pas changer les grandes évolutions démographiques, mais nous devons partout accélérer le travail sur l'organisation territoriale de l'Enseignement catholique. Certains territoires sont en train de réussir et s'adaptent à cette nouvelle donne. En l'absence d'une vision partagée des implantations et d'un plan d'action concret (avec des échéances précises) aussi consensuel que possible, certains appels à la solidarité continueront à relever davantage de l'incantation que d'une véritable volonté politique d'agir.

Cela ne relève pas uniquement du réseau des OGEC, mais nous serons partout disponibles pour être des moteurs et prendre une part active dans cette évolution indispensable.

L'appel au cœur sera d'autant mieux entendu qu'il sera soutenu par la raison.

La biologie et l'histoire nous enseignent que l'évolution n'est pas le fruit du hasard mais de la nécessité.

Voici une bonne raison d'être optimiste : la nécessité et les contraintes sont bien là ! □

SERVICE CIVIQUE: L'AVENTURE CONTINUE

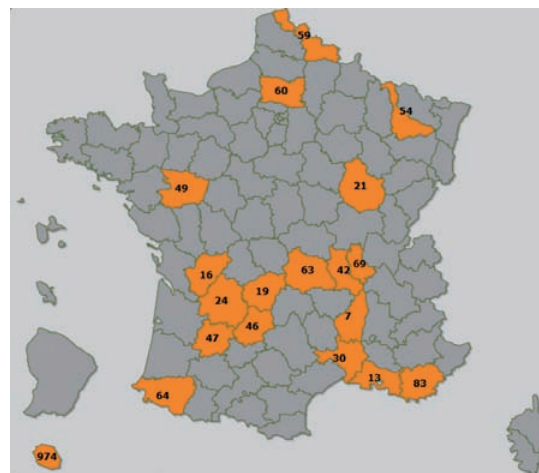
À la suite de la signature du protocole de partenariat avec le SGEC, le CNEAP, la FNOGEC et l'Agence du service civique, l'objectif 2011 de 40 volontaires dans nos établissements a été atteint. Les débuts prometteurs du service civique ont abouti au lancement de la seconde campagne qui permettra d'accueillir 100 volontaires supplémentaires sur l'année 2012, dont 40 dès janvier.

La procédure pour les établissements désireux d'accueillir un volontaire en service civique dès le 1^{er} janvier 2012 a été communiquée par une note d'information aux UDOGEC/UROGEC en octobre, et mise en ligne sur l'espace dédié au service civique sur le site de la FNOGEC (www.fnogec.org/politique-sociale/service-civique).

Exceptionnellement, les missions débutant en janvier ont **une durée limitée à six mois**, aucune prolongation ne pourra être acceptée. Pour faciliter le fonctionnement du dispositif, la FNOGEC dispose d'un numéro d'agrément unique. **Des outils pratiques sont mis à disposition pour aider et informer les établissements dans leur démarche. Les modèles de fiche de mission ou encore un espace questions-réponses sont disponibles sur l'espace Internet dédié.** Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante: contact@fnogec.org.

Aujourd'hui dans notre réseau, une trentaine d'établissements ont décidé d'accueillir 40 volontaires afin de vivre ensemble une expérience professionnelle et humaine, riche et constructive.

L'essentiel des missions concerne les axes de l'éducation et de la culture, mais des missions spécifiques se



40 volontaires en service civique dans 31 établissements, répartis dans 21 départements.

sont également développées autour de la santé, de l'environnement, ou encore de la mémoire et de la citoyenneté. Pour le détail des axes validés par l'Agence du service civique, vous pouvez vous référer aux annexes de la convention de partenariat, disponible sur le site de la FNOGEC.

Par ailleurs, nous avons sollicité depuis, de l'Agence, la création d'un axe « sport » en partenariat avec l'UGSEL.

Retrouvez l'espace dédié au service civique sur le site Internet de la FNOGEC www.fnogec.org

JOURNÉE GESTION DU 3 FÉVRIER 2012 SUR LE PILOTAGE ÉCONOMIQUE DE L'IMMOBILIER SCOLAIRE

La FNOGEC organise régulièrement une rencontre nationale sur un thème de gestion. Comme annoncé dans le numéro d'octobre de *l'Arc boutant*, la prochaine journée « gestion » se tiendra sur le thème du « Pilotage économique de l'immobilier scolaire », le vendredi 3 février 2012 au PACI, à Issy-les-Moulineaux (92).

Cette rencontre est préparée par les commissions comptable et immobilière de la FNOGEC, en concertation étroite avec l'ensemble du réseau UDOGEC/UROGEC et avec les acteurs nationaux de l'Enseignement catholique – Secrétariat général de l'Enseignement catholique, Bureau national des directeurs diocésains de l'Enseignement catholique, Union du réseau des congrégations de l'Enseignement catholique.

L'enjeu d'adaptation de notre parc immobilier scolaire aux besoins de l'offre éducative du XXI^e siècle est majeur et collégial. Il appelle à un professionnalisme renforcé et à un consensus fort au sein de l'Institution, et la FNOGEC souhaite y contribuer dans le champ de ses compétences.

Dans ce cadre, les deux principaux objectifs de la journée du 3 février 2012 sont les suivants :

- apporter des outils de pilotage d'un parc immobilier scolaire et situer le rôle des différents acteurs engagés dans ce pilotage ;
 - donner des repères précis sur la gestion technique et financière des infrastructures immobilières dédiées à l'enseignement (identification et valorisation des besoins, programmation pluriannuelle, financements...)
- Cette journée sera animée par des acteurs institutionnels et par des experts de l'immobilier sous forme d'interventions, de conférences pratiques et d'une table ronde le matin. L'après-midi sera réservé à des ateliers, respectivement consacrés à l'ingénierie immobilière, au financement et à l'animation territoriale (le choix de l'atelier sera à faire lors de l'inscription). Cette rencontre qui sera concrète et proposera principalement des outils, s'adresse à un large public: présidents et membres des OGEC, chefs d'établissements,

3 février 2012: une date à noter sur votre agenda

comptables et/ou attachés de gestion des établissements scolaires, professionnels comptables (experts-comptables et commissaires aux comptes), directions diocésaines et tutelles congréganistes, présidents et membres des associations propriétaires et, d'une manière générale, à toute personne qui se sent concernée et agit dans ce domaine au sein de l'Enseignement catholique.

Le programme détaillé accompagné du bulletin d'inscription sera communiqué fin novembre.

Pour toute information complémentaire sur cette journée, vous pouvez adresser un mail à : contact@fnogec.org, en précisant en objet « Journée gestion du 3 février 2012 », et consulter le site Internet de la FNOGEC : www.fnogec.org.

L'UDOGEC DE TOURS EN FORMATION

Le samedi 15 octobre, les présidents des OGEC d'Indre-et-Loire, ainsi que des chefs d'établissement, ont assisté à un **module de formation sur les financements publics des établissements privés sous contrat**. Cette formation était animée par Sophie Pouverreau et Hervé Audor, juristes respectivement à la FNOGEC et à l'UROGEC Centre.

Ce module a réuni plus d'une quarantaine de personnes marquant ainsi leur intérêt concernant les problèmes de financement des pouvoirs publics. À l'initiative de cette journée, Sylvie Picard, présidente de l'UDOGEC d'Indre-et-Loire (également vice-présidente de la FNOGEC) a réaffirmé que les présidents d'OGEC doivent avoir le souci de la négociation, à un juste équilibre des forfaits communaux.

Sophie Pouverreau a rappelé les termes de la loi ainsi que les bonnes pratiques à adopter pour préparer les rencontres et lors des négociations. Hervé Audor a présenté les chiffres des forfaits communaux en Indre-et-Loire, dont certains font état d'une marge de manœuvre possible pour rétablir la parité.

Beaucoup de questions et d'interventions donc, lors de cette matinée qui s'est terminée par un moment convivial permettant de poursuivre les échanges.

Jean-Pierre Celle, directeur diocésain et Sylvie Picard souhaitent la création d'une « cellule-forfaits » composée de présidents d'OGEC et de chefs d'établissements, qui aura pour mission d'assister les OGEC dans la renégociation de leurs forfaits communaux et départementaux ainsi que dans la bonne application de la loi Carle.

JOURNÉE RÉGIONALE DES OGEC DU LANGUEDOC ROUSSILLON UN FRANC SUCCÈS!

Cette journée s'est déroulée samedi 15 octobre dernier, et a réuni plus de 150 personnes dans un cadre idéal : le lycée La Merci Littoral, à La Grande Motte, dans l'Hérault. Elle fut un exemple de collégialité institutionnelle, tournée vers le progrès et le rayonnement de l'Enseignement catholique d'une région. Les principaux acteurs qui font « tourner la machine » Enseignement catholique de la région étaient au rendez-vous, à l'invitation de l'UROGEC Languedoc-Roussillon et de son président, Jean Calvo : les quatre directeurs diocésains, les cinq présidents d'UDOGEC, des représentants des APEL, pour entourer les chefs d'établissements et présidents d'OGEC, souvent accompagnés de leur économiste ou attaché de gestion. Mgr Claude Azéma a tenu à honorer de sa présence ce temps de réflexion et de travail.

Deux conférences ont eu lieu le matin, destinées à livrer les clés « *d'une gestion financière réussie* » (avec François Jegard, expert-comptable-commissaire aux comptes, membre de la commission comptable de la FNOGEC) et « *d'une mobilisation des richesses humaines réussie* » (avec Martine Delval, consultante RH, auditrice et formatrice engagée dans la formation des personnels de l'Enseignement catholique).

Une table ronde a permis ensuite de mettre en avant les rôles complémentaires du chef d'établissement et du président d'OGEC dans la mise en œuvre du projet d'établissement, l'importance du travail d'équipe au sein de l'établissement, afin que les aspects économiques et sociaux soient traités sereinement et avec soin. Gérard Musitelli, directeur diocésain de Montpellier, à la suite des conférenciers du matin, engageait à la réussite du trépied institutionnel Tutelle–chef d'établissement–président d'OGEC, vecteur de réussite du projet chrétien d'éducation, au service des jeunes qui nous sont confiés. Les permanents des UDOGEC ont animé, l'après-midi, des ateliers très prisés, sur le thème de la gestion financière et du droit social, afin que les participants puissent mieux appréhender les aspects techniques et pratiques de ces matières, et affiner leurs propres repères. Les élus des UDOGEC/UROGEC de la région ont conduit aussi avec brio des ateliers sur la vie associative, les règles de fonctionnement de l'OGEC : des rappels précieux pour les bénévoles engagés dans l'Enseignement catholique. Cette journée est de bon augure pour l'Enseignement catholique du Languedoc Roussillon, engagé avec lucidité

et courage dans une réflexion sur l'évolution, le renforcement de ses services départementaux ou diocésains, interdépartementaux ou interdiocésains, et régionaux. À titre d'exemple, l'UNIDOGEC Aude/Pyrénées orientales vient de naître, et un seul directeur diocésain préside aux destinées de l'Enseignement catholique de ces deux diocèses. Le Gard et la Lozère sont entrés également

dans une réflexion commune sur les services de l'Enseignement catholique. Enfin, un groupe de pilotage régional fonctionne depuis deux ans en lien avec la FNOGEC, pour réfléchir à une configuration nouvelle, renforcée, des services économiques de l'Enseignement catholique de Languedoc Roussillon. Une belle dynamique de territoire!

BILAN DE LA COMMISSION D'AIDE ET DE SUIVI AU PLAN NATIONAL DES CLASSIFICATIONS ET DES RÉMUNÉRATIONS

En application de l'accord du 7 juillet 2010, repris dans l'avenant du 10 novembre 2010, une commission de suivi a été créée. Elle s'est réunie dès le 10 novembre 2010.

Un recueil d'interprétations, disponible sur le site www.psaae.org, a été rédigé par cette commission qui a répondu depuis sa création à 132 saisines.

Nous avons souhaité faire un point sur ses travaux avec Françoise Ollivier, sa vice-présidente. Françoise Ollivier est également présidente de la commission PSAEE au nom du collège employeur, membre active du SYNADIC et chef d'établissement du collège du Sacré-Cœur d'Ablon (94).



DR

Françoise Ollivier, vice-présidente de la commission d'aide et de suivi au plan national des classifications et des rémunérations, présidente de la commission PSAEE au nom du collège employeur.

♦ **Arc boutant:** Françoise Ollivier, avant d'entrer dans le détail du bilan de la commission un an après son installation, pouvez-vous nous rappeler ses modalités de saisine ?

- ♦ **Françoise Ollivier:** La commission peut être saisie :
- par une commission paritaire régionale PSAEE;
 - par un salarié ou un chef d'établissement dans le cadre d'une saisine individuelle: dans ce cas, la commission fait une proposition de conciliation aux parties;
 - par les deux parties sous forme de saisine conjointe:

dans ce cas, la commission émet un avis qui s'impose à celles-ci.

♦ **AB:** Combien de dossiers ont été déposés depuis un an ?

♦ **Françoise Ollivier:** La commission a été saisie de 132 dossiers.

NOMBRE DE SAISINES ET TYPES DE SAISINES

Commission paritaires régionales PSAEE	23
Saisines conjointes	16
Saisines individuelles	93
Total général	132

♦ **AB:** Au regard des 80 000 salariés concernés, cela paraît bien peu.

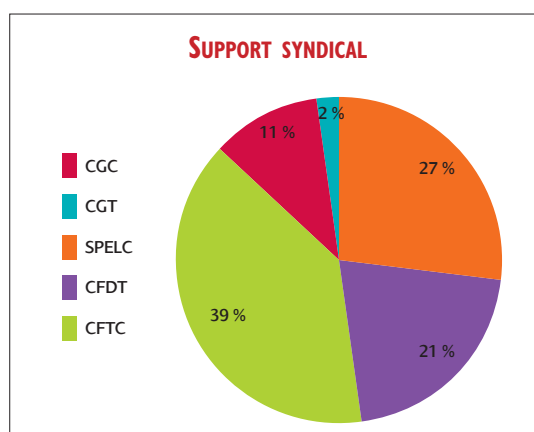
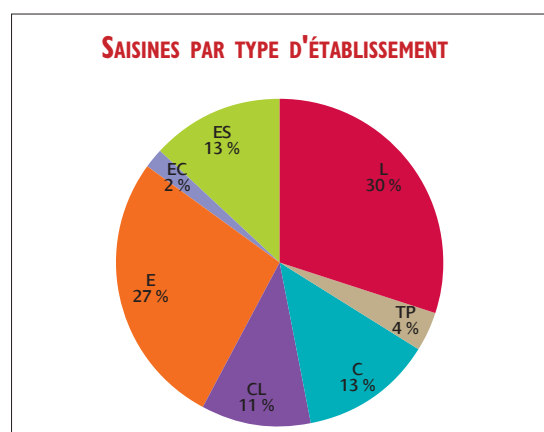
♦ **Françoise Ollivier:** Sans oublier les situations personnelles, l'histoire des établissements, qui ont conduit à la saisine de cette commission. On peut imaginer, en effet, que cette reclassification a par conséquent été menée correctement dans la quasi-totalité des cas.

♦ **AB:** Quels sont les établissements les plus concernés par les saisines ?

♦ **Françoise Ollivier:** Nous avons fait une étude par grandes typologies d'établissement.

Type d'établissement	Commission paritaires régionales (CPR)	Saisines conjointes	Saisines individuelles	Total général	
Collèges (C)	3	1	13	17	13 %
Collèges – lycées (CL)			14	14	11 %
École (E)	4		30	34	27 %
École – Collège (EC)			2	2	2 %
Ensemble scolaire (ES)	9		7	16	13 %
Lycée (L)	3	14	20	37	30 %
Technique/Professionnel (TP)	2		2	4	4 %
Total général	21	15	89	125	

Les raisons d'une représentation importante en pourcentage des dossiers issus d'écoles peuvent s'expliquer par différentes raisons : rôle important de certains syndicats très représentatifs et actifs dans le 1^{er} degré (voir graphique ci-dessous), manque de formation, de communication, application linéaire de certaines positions régionales et départementales parfois quelque peu « étonnantes ».



◆ **AB :** Quelles sont les régions les plus concernées par les saisines ?

◆ **Françoise Ollivier :** Le tableau ci-après permet de se faire un avis.

Bretagne	28	21 %
Nord Pas de Calais	22	17 %
Pays de Loire	20	15 %
Ile de France	12	9 %
Guadeloupe	8	6 %
Languedoc-Roussillon	8	6 %
Aquitaine	8	6 %
PACA	7	5 %
Centre	5	4 %
Poitou-Charentes	4	3 %
Basse-Normandie	2	2 %
Picardie	2	2 %
Lorraine	3	2 %
Champagne Ardennes	1	1 %
Rhône-Alpes	1	1 %

Ce tableau ne doit pas être mal interprété : il n'y a pas de « bons » ou de « mauvais » élèves. La répartition par région est à mettre en relation avec le « poids relatif » de chaque région dans l'Enseignement catholique.

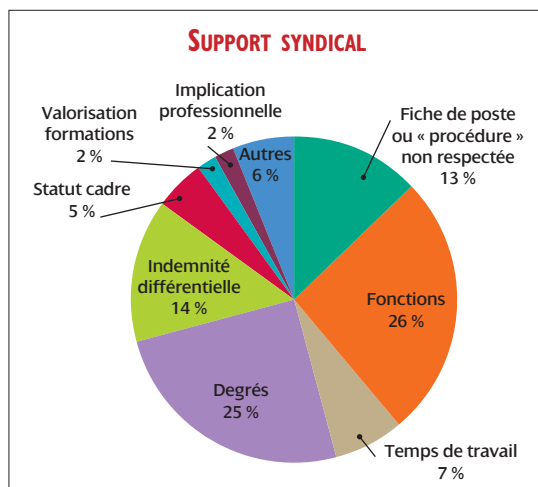
À titre d'exemple, il n'est pas étonnant qu'avec plus de 1000 établissements en Pays de Loire et 950 en Bretagne ces deux régions représentent une part importante, toutes proportions gardées, des dossiers. Le Nord – Pas-de-Calais représente, quant à lui, environ 7000 salariés.

	Plus de 10 salariés	Moins de 10 salariés
Île-de-France	23 %	16 %
Nord – Pas-de-Calais	10 %	6 %
Pays de la Loire	10 %	13 %
Rhône-Alpes	10 %	9 %
Bretagne	7 %	14 %
	60 %	58 %



La présence syndicale dans certaines régions peut, en outre, expliquer les chiffres et la répartition des saisines selon les territoires.

- ◆ **AB: Sur quels grands thèmes portent les saisines ?**
- ◆ **Françoise Ollivier :** Là encore, un graphique permet d'avoir une vision objective et claire du sujet.



Nous pouvons noter que le cœur des demandes porte sur la structure même des classifications. Les questions liées à l'indemnité différentielle ne représentent que 14 % des demandes (18 dossiers).

À l'examen des dossiers, nous remarquons une constante. Les saisines et les mécontentements qu'elles expriment sont dans leur grande majorité issus d'un défaut de dialogue et d'échanges dans les établissements. Mais encore une fois, la faiblesse du nombre de dossiers rend marginaux les dysfonctionnements dans la procédure et le respect des préconisations paritaires contenues dans le vademecum.

◆ **Françoise Ollivier :** En conclusion, deux remarques :

- d'une part, sans nier les difficultés réelles liées à la reclassification, nous pouvons effectivement dire qu'au vu du nombre de remontées, globalement les reclassifications se sont bien passées ;
- d'autre part, nous pouvons affirmer que c'est dans un climat serein, de travail et d'échanges, que la commission de suivi se réunit.

Paritairement, nous mettons tout en œuvre pour trouver, dans un délai raisonnable, des solutions adaptées aux situations qui nous sont présentées. Ainsi, un recueil des interprétations de l'avenant du 10 novembre 2010 est élaboré au fur et à mesure des questions abordées. Il sert de référence et témoigne bien de la volonté partagée du collègue employeur et du collègue salarié de travailler ensemble pour une reclassification réussie et un nouveau management dynamique et respectueux de la personne.



LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

L'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 a pour objet de sécuriser les parcours professionnels des salariés confrontés aux conséquences des mutations économiques et accélérer leur reclassement. Il remplace la convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP) par un dispositif unique : le contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et de la sécurisation des parcours professionnels a repris ce nouveau dispositif. De ce fait, la CRP a évolué quelque peu. Dans cet article, ce sont les apports de ce nouveau dispositif par rapport à l'ancien qui sont analysés.

■ Un dispositif appliqué sans arrêté d'agrément

L'entrée en vigueur du dispositif nécessitait la publication de l'arrêté d'agrément de la convention du 19 juillet 2011 (UNEDIC) qui définit ses modalités de mise en œuvre. La loi fait largement référence à la convention.

C'est chose faite, l'agrément a été publié le 21 octobre 2011. Mais depuis le 1^{er} septembre, la majorité des Pôles Emploi tiennent à disposition les imprimés de CSP et ce, malgré l'article 44 de la loi Cherpion, sécurisant la CRP et le CTP et permettant leur utilisation après la date du 1^{er} septembre.

Un arrêté daté du 1^{er} septembre (publié au *Journal Officiel* du 23 septembre) rappelle que l'employeur est tenu de proposer à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique le bénéfice de ce dispositif conclu soit avec Pôle Emploi,

soit avec un opérateur de placement à qui Pôle Emploi a donné délégation pour accompagner les bénéficiaires (filiale de la SG-CTP – association nationale pour la formation professionnelle des adultes). L'arrêté officialisait ainsi la pratique mais, selon nous, elle ne le validait pas. Strictelement, à défaut d'agrément, les OGEC qui n'auraient pas proposé le dispositif entre le 1^{er} septembre et le 21 octobre, ne pourraient être sanctionnés (voir *infra*). Sans nul doute que le Pôle Emploi devrait être assez « souple » quant à l'application des textes.

■ Les bénéficiaires

Le bénéfice du CSP est subordonné par les textes à une ancienneté minimale d'un an. Celui-ci peut néanmoins être proposé aux salariés ne justifiant pas de cette ancienneté, pour autant qu'ils remplissent

les autres conditions (licenciement pour motif économique, salarié qui n'est pas en âge de liquider sa retraite à taux plein, etc.). Mais suivant les cas, les intéressés ne bénéficient pas des mêmes prestations.

■ La proposition du contrat de transition professionnelle

La proposition se fait par la remise par l'OGEC d'un document écrit à chaque salarié concerné. Il se matérialise par un formulaire fourni par Pôle Emploi, accessible sur www.pole-emploi.fr.

Le document contient :

- un document d'information pour le salarié ;
- un bulletin d'acceptation et un récépissé du document de présentation ;
- une demande d'allocation de sécurisation professionnelle ;
- une demande d'indemnité différentielle de reclassement.

L'OGEC peut également se procurer :

- une attestation de l'employeur (avec une notice) ;
- une lettre de présentation du dispositif ;
- un document d'information pour lui.

C'est le volet « bulletin d'acceptation » détachable que le salarié complétera et remettra à l'OGEC s'il demande à bénéficier du dispositif.

Selon la procédure de licenciement économique applicable, le dossier « CSP » est transmis au salarié au cours de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, consultés dans le cadre de l'article L. 1233-28 du Code du travail. Il est remis au salarié en main propre contre récépissé (bulletin détachable : « Récépissé du document de présentation du contrat de sécurisation professionnelle »).

Attention : nécessité absolue de faire remplir et signer au salarié ce bulletin détachable. C'est le moyen le plus sûr afin de prouver que l'employeur a proposé au salarié concerné le bénéfice du CSP. À défaut d'une telle preuve, il est réputé ne pas lui avoir été proposé, ce qui serait sanctionné (voir *infra*).

■ La durée du contrat

La durée du contrat de sécurité professionnelle est fixée à **douze mois maximum** et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail (sans différé d'indemnisation).

■ Le statut et l'indemnisation du salarié pendant le contrat

Pendant toute la durée du contrat de sécurisation professionnelle, le salarié a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Ce qui signifie concrètement qu'il n'est pas considéré comme un demandeur d'emploi. Il ne le devient qu'à l'issue du CSP s'il n'a pas retrouvé d'emploi.

Pendant la durée du CSP, le bénéficiaire de ce contrat conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien de ses droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance-maladie, invalidité, maternité, décès. Il dispose,

en outre, d'une couverture au titre du régime des accidents du travail survenus par le fait ou à l'occasion des actions de reclassement.

Dès lors qu'elle justifie d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, la personne ayant adhéré au dispositif perçoit une « allocation spécifique de sécurisation ». Cette allocation, égale à **80 % du salaire journalier de référence (SJR)**, est versée mensuellement. Les salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté perçoivent le montant de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) pendant la durée du CSP.

Au cours de son CSP, le bénéficiaire peut réaliser deux périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de CDD ou de contrat d'intérim d'une durée minimale d'un mois, et dont la durée totale ne pourra excéder trois mois. Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié par l'entreprise où il exerce et le versement de son allocation de sécurisation professionnelle est suspendu. Une indemnité différentielle de reclassement est versée au bénéficiaire du CSP qui, avant le terme de ce contrat, reprend un emploi dont la rémunération est, pour un nombre identique d'heures hebdomadaires de travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de son emploi précédent.

■ Les actions de reclassement

Les prestations d'accompagnement s'inscrivent dans un **plan d'action de sécurisation professionnelle** qui comprend :

- si nécessaire, un bilan de compétences permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan d'action ;
- un suivi individuel et personnalisé de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent spécifique, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan d'action, y compris dans les six mois suivant son reclassement ;
- des mesures d'appui social et psychologique ;
- des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;
- des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi,...) ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- et/ou des mesures de formation pouvant inclure l'évaluation préformatrice prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

■ La contribution de l'OGEC

L'employeur contribue au financement du CSP (C. trav., art. L. 1233-69) par :

- un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis dans la limite de **trois mois** de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes ;
- un versement du **reliquat des droits à DIF** du salarié multiplié par 9,15 € (C. trav. art. L. 1233-67). L'ANI visait le versement sans doute de l'allocation formation





puisque la convention renvoyait à la rémunération nette du salarié.

Le recouvrement de ces sommes est confié aux Urssaf pour le compte de l'Unedic. Pôle Emploi devra néanmoins assurer ce recouvrement « jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au premier 1^{er} janvier 2013 ».

En application de l'article 22 de la convention du 19 juillet 2011 :

- dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas adhéré au CRP est supérieure à trois mois de salaire, la fraction excédant ce montant lui est versée dès la rupture de son contrat – sont visés dans la convention collective PSAEE, les cadres ayant plus de cinq ans d'ancienneté (art. 2.08.1) ;
- les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté perçoivent, quant à eux, directement l'indemnité de préavis.

■ Le droit individuel à la formation (DIF)

La somme versée par l'employeur est directement utilisée pour financer les mesures d'accompagnement prévues par le CSP (C. trav., art. L. 1233-67).

Après l'adhésion au CSP, le reliquat d'heures de DIF est épuisé. La portabilité du DIF n'a, dans ce contexte, plus matière à recevoir application.

En pratique, ni la lettre d'accompagnement du dossier d'information relatif au CSP, ni le certificat de travail

n'ont, dès lors, à faire état d'un solde positif d'heures au titre du DIF. Le courrier de prise d'acte rupture pourra, à titre d'information, rappeler la consommation de ces droits.

■ Les sanctions

Lorsque l'employeur ne respecte pas l'obligation qu'il a de faire bénéficier le salarié licencié pour motif économique d'un CSP, Pôle Emploi se substitue à lui et prend l'initiative de proposer au salarié un tel contrat. Dans ce cas, l'employeur devra verser à l'Unedic une contribution égale à deux mois de salaire brut, portée à trois mois lorsque son ancien salarié accepte le contrat (C. trav., art. L. 1233-66).

Ce n'est pas précisé, mais on suppose qu'elle se cumule avec les **trois mois** de « préavis » finançant le dispositif. Quel serait l'intérêt de proposer au salarié un tel dispositif à défaut de sanction dissuasive ?

... À moins que le législateur ait pensé laisser au salarié le soin d'agir.

À ce sujet, la loi, ne précise pas la sanction encourue à l'égard du salarié lorsque la proposition de CSP ne lui a pas été faite, ou ne l'a pas été en temps utile. Le salarié pourra selon nous se prévaloir de la perte d'un droit, voire de la perte de chance d'un reclassement (pour le non-respect de l'obligation de proposition de la CRP : Cass. soc. 24 mars 2010, n°09-40.112).

INAPTITUDE: POINT SUR LA JURISPRUDENCE DE LA COUR DE CASSATION DEPUIS LE DÉBUT DE L'ANNÉE 2011

Depuis le début de l'année, une vingtaine d'arrêts ont été rendus par la Cour de cassation au sujet l'inaptitude.

Ces arrêts ont été marqués par la réaffirmation des obligations de l'employeur et par le rôle central du médecin du travail en la matière. Partant de ce constat et des nombreux cas d'inaptitude qui se développent dans les établissements, un bref rappel des étapes de la procédure en lien direct avec les derniers arrêts de la Cour de cassation s'avère nécessaire.

■ 1^{re} étape: La constatation de l'inaptitude par le médecin du travail

L'inaptitude sera constatée par le médecin du travail, le plus souvent à l'occasion d'une visite de reprise. Mais elle peut aussi être reconnue lors d'une visite périodique, d'une visite de surveillance périodique, d'une visite demandée par l'employeur ou le salarié, voire d'une visite d'embauche.

♦ La visite de reprise: un passage obligé

L'essentiel des litiges porte sur l'organisation de la visite de reprise par l'employeur. Dernièrement, la Cour de cassation par un arrêt du 22 septembre (n° 10-13.568) rappelle que le manquement de l'employeur à cette obligation peut justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail

par le salarié. La convocation tardive constitue donc une faute de l'employeur, à l'exception d'une motivation particulière liée à des situations exceptionnelles (exemple: congé du médecin du travail, **Cass.soc 21 septembre 2011 n° 10-16.153**).

♦ Deux visites obligatoires: le principe

La constatation définitive de l'inaptitude ne pourra intervenir qu'à l'issue d'une deuxième visite médicale, qui se déroulera nécessairement deux semaines après la première visite médicale ayant constaté l'inaptitude. **En cas de non-respect de cette obligation, le licenciement est nul.** À ce stade, plusieurs situations peuvent se produire :

- le bordereau du médecin du travail reconnaît le salarié inapte à tout poste dans l'entreprise ;

- les avis du médecin du travail aboutissent à émettre un avis d'inaptitude, mais avec réserves, sans proposer de reclassement, de transformation ou de mutation de poste ;
- le second avis du médecin du travail est en incohérence avec le premier avis.

Dans les deux derniers cas, avant toute poursuite de la procédure, rapprochez-vous de votre UDOGEC ou UROGEC afin de solliciter leur avis sur la rédaction d'un courrier de demande de précisions au médecin du travail (Cf. à ce sujet *Arc boutant n° 513*).

◆ Une seule visite: l'exception

Il n'existe qu'une seule dérogation à ce principe de deux visites obligatoires. Il s'agit de la situation dans laquelle le **maintien du salarié à son poste présente un danger immédiat pour sa sécurité ou celles des tiers**. Dans cette hypothèse, il faudra être très attentif à la rédaction de l'avis rendu par le médecin du travail.

Par deux fois, le **21 septembre 2011 (n° 10-14.692 et n° 10-15.871)** la Cour de cassation insiste sur le fait que le licenciement ne pourra être valable que si l'**avis d'inaptitude mentionne expressément l'existence d'un danger immédiat**, ou fait référence à l'article **R.4624-31 du Code du travail en précisant qu'il n'y a lieu qu'à une seule visite**.

Si vous constatez l'omission d'une de ces mentions, n'hésitez pas à contacter votre médecin du travail en lui demandant de compléter son avis initial avec l'aide de votre UDOGEC ou UROGEC.

■ 2^e étape: Un mois pour reclasser ou licencier le salarié

◆ Le reclassement

L'employeur doit chercher à reclasser son salarié déclaré inapte **dans le mois** suivant la date du deuxième examen médical (**Cass. soc, 21 septembre 2011, n° 10-13.403**), ou du premier examen en cas de danger grave et immédiat. Sur ce point, il est très important de noter, et la Cour de cassation le rappelle dans un **arrêt du 21 septembre 2011 (n° 10-15.011)**, que même lorsque le salarié est

déclaré « *inapte à tout poste dans l'entreprise* », l'**obligation de reclassement perdure**. La recherche passera alors par des éventuelles mutations ou transformations de postes de travail.

Concernant le périmètre de reclassement, la jurisprudence constante de la Cour de cassation précise que les possibilités de reclassement doivent être recherchées à l'intérieur du Groupe, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation, leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel. L'ensemble des établissements de l'Enseignement catholique ne peut, au vu de cette définition, être considéré comme un Groupe. Pour autant, afin de favoriser les chances de reclassement à l'extérieur de l'établissement lorsqu'il n'existe aucune possibilité en interne, vous pouvez solliciter votre UDOGEC ou UROGEC pour faire transiter l'information dans le département ou la région. Il est à noter, dans tous les cas, que le salarié reste libre de refuser les propositions de reclassement.

◆ Le licenciement

Lorsque le reclassement s'avère impossible, ou lorsque le salarié refuse les propositions de reclassement, il faudra engager une procédure de licenciement pour inaptitude physique à l'emploi.

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre UDOGEC ou UROGEC pour vous accompagner dans cette procédure complexe.

■ 3^e étape: fin du délai d'un mois

À l'issue du délai d'un mois suivant la seconde visite médicale et à défaut de reclassement ou de licenciement, vous devez reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi occupé avant la maladie ou l'accident (**Cass. soc, 26 janvier 2011, n° 09-68.544**). L'absence de versement cause nécessairement un préjudice au salarié, qui pourra être compensé par le versement de dommages et intérêts. À ce niveau, le reclassement ou le licenciement reste possible. Pour autant, vous devrez verser, en l'absence même du salarié, son salaire jusqu'à son reclassement ou son licenciement.



TRANSPARENCE FINANCIÈRE INTERNE AUX OGE C QUELQUES RAPPELS IMPORTANTS

■ Les conventions réglementées

Traiter de la transparence financière au sein des associations implique nécessairement d'évoquer une notion plus globale, celle de la gouvernance associative.

La gouvernance n'est pas le seul apanage du secteur marchand. En effet, du fait de leur importance tant économique que sociale, les associations ont dû mettre en place des procédures et des outils de transparence et de contrôle interne, tant en matière d'informations

financières que de mode de fonctionnement: ces règles de bonne gouvernance (voir le référentiel de bonne gouvernance établi par la FNOGEC pour le compte des organismes de gestion de l'Enseignement catholique) permettent à l'association de fonctionner durablement conformément à son projet associatif et en toute transparence envers son environnement

Les conventions réglementées participent à cette transparence: dans un souci de plus grande transpa-



rence, le législateur a entendu renforcer l'information mise à disposition des membres de l'organe délibérant ou des adhérents d'une association sur le fonctionnement interne de celle-ci.

Ainsi, les conventions conclues par une association avec l'un de ses dirigeants font l'objet d'un rapport établi par le représentant de l'association ou par le commissaire aux comptes :

RAPPEL DE L'ARTICLE L 612-5 DU CODE DE COMMERCE

Le représentant légal ou, s'il en existe un, le commissaire aux comptes d'une personne morale de droit privé non commerçante ayant une activité économique ou d'une association visée à l'article L. 612-4 présente à l'organe délibérant ou, en l'absence d'organe délibérant, joint aux documents communiqués aux adhérents un rapport sur les conventions passées directement ou par personne interposée entre la personne morale et l'un de ses administrateurs ou l'une des personnes assurant un rôle de mandataire social.

.../...

L'organe délibérant statue sur ce rapport.

.../...

Une convention non approuvée produit néanmoins ses effets. Les conséquences préjudiciables à la personne morale résultant d'une telle convention peuvent être mises à la charge, individuellement ou solidairement selon le cas, de l'administrateur ou de la personne assurant le rôle de mandataire social.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux conventions courantes conclues à des conditions normales qui, en raison de leur objet ou de leurs implications financières, ne sont significatives pour aucune des parties.

Les OGEC relèvent clairement de la catégorie des personnes morales de droit privé non commerçantes ayant une activité économique et doivent par conséquent respecter les obligations précédentes

■ Champ d'application dans notre secteur d'activité

Les conventions conclues entre l'OGEC et l'un de ses dirigeants : par extension, et compte tenu des délégations larges accordées aux chefs d'établissement au regard de leur statut et du statut de l'OGEC, il est possible d'entendre par dirigeants, à la fois les membres bénévoles du conseil d'administration de l'OGEC et les cadres dirigeants salariés que sont les chefs d'établissements. En effet, la finalité du texte qui concerne « *la prévention des conflits d'intérêts* » suppose qu'il vise toutes les personnes mandatées par l'association pour diriger les activités qu'elle conduit.

■ Nature des conventions

Il est possible de reprendre pour notre secteur la distinction qui est faite dès l'origine dans la gouvernance d'entreprise.

Nous distinguons trois catégories de conventions :

♦ **les conventions libres ou courantes : elles correspondent à des opérations courantes conclues à des conditions normales.** Les opérations courantes sont celles qui relèvent de l'objet social de l'association. Des conditions normales sont celles ne procurant aucun avantage particulier aux dirigeants. Trois exemples :

- le directeur diocésain, membre de droit, en même temps dirigeant d'une association, la DDEC, qui perçoit des cotisations de l'OGEC ;
- l'administrateur OGEC, parent d'élève, qui s'acquitte de la facturation de la contribution et de la demi-pension au même titre et dans les mêmes conditions que les autres parents ;
- le représentant de la tutelle congréganiste, congrégation qui perçoit un loyer de l'OGEC parce qu'elle est également propriétaire des locaux utilisés par l'OGEC

♦ **Les conventions réglementées : conventions qui nécessitent une procédure d'autorisation et de contrôle**

Au sein des OGEC, les opérations suivantes doivent être réglementées (liste non exhaustive) :

- fourniture de prestations quelles qu'elles soient, par un administrateur à l'OGEC : prêt bancaire, travaux, services divers, ventes de biens, assurances... ;
- réductions supplémentaires dont pourrait bénéficier un administrateur ou un dirigeant salarié parent d'élève, par rapport à celles qui sont proposées dans le contrat d'inscription ;
- réduction sur les cotisations d'adhésion d'un administrateur à l'OGEC ;
- ...

Ces opérations doivent être autorisées selon la procédure suivante :

- autorisation préalable du conseil d'administration de l'OGEC (l'administrateur prestataire ou demandeur ne participant ni au vote ni aux délibérations du conseil) ;
- rédaction d'une convention qui définit l'opération et ses conditions de réalisation (une convention par opération) ;
- rapport sur toutes les conventions mises en place, effectué par le président d'OGEC ou le commissaire aux comptes ;
- examen et approbation de ce rapport par l'assemblée générale de l'association.

♦ **Les conventions prohibées ou interdites**

Une convention est prohibée lorsqu'elle correspond à des opérations qui d'après les statuts ne peuvent être conclues entre l'association et les membres du conseil d'administration. Ainsi, dans

un esprit de transparence et d'éthique, pour éviter que l'on puisse penser que des liens d'intérêt existent au-delà des liens d'engagement, les statuts-type des OGEC disposent dans leur article 6 : « Ne peuvent être membres de l'association les personnes rémunérées à quelque titre que ce soit et travaillant dans la ou les structures gérées par l'association, ainsi que leurs conjoints, ascendants ou descendants directs. »

La commission comptable de la FNOGEC souhaite que soit également spécifiée aux OGEC l'interdiction de prêt aux dirigeants quels qu'ils soient.

■ Contenu du rapport spécial sur les conventions entre OGEC et dirigeants

◆ **Le rapport doit contenir les informations suivantes :**

- l'énumération des conventions soumises à l'assemblée générale ;
- le nom des administrateurs intéressés ou des personnes intéressées assurant un rôle de mandataire social ;
- la désignation de la personne avec laquelle la convention a été passée ;
- la nature et l'objet des conventions concernées ;
- les modalités essentielles de ces conventions : « L'indication des prix ou tarifs pratiqués, des ristournes et commissions consenties, des délais de paiement accordés, des intérêts stipulés, des sûretés conférées et, le cas échéant, toutes autres indications permettant à l'organe délibérant (...) d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à la conclusion des conventions analysées » (art. 53 du décret du 3 mai 2002 en application de la loi sur les nouvelles régulations économiques à l'origine de l'article L 612-5 du code de commerce).

La commission comptable de la FNOGEC préconise que les conventions sur les exercices antérieurs, même s'il n'y a pas d'obligation légale de les mentionner et de les soumettre à l'approbation de l'assemblée générale, soient expressément inscrites dans le rapport spécial, selon un principe d'exhaustivité de l'information.

◆ **Qui présente le rapport spécial à l'assemblée générale annuelle de l'OGEC ?**

Le rapport spécial doit être présenté par le représentant légal de la structure, c'est-à-dire le président de l'OGEC, à l'organe délibérant, c'est-à-dire l'assemblée générale ordinaire de l'association (l'organe délibérant est celui qui est chargé d'approuver les comptes).

Lorsque l'OGEC a nommé un commissaire aux comptes, le président d'OGEC doit l'aviser des nouvelles conventions conclues dans un délai d'un mois à compter de la conclusion des dites conventions : c'est en effet le commissaire aux comptes qui établit et présente le rapport spécial à l'AGO, même en l'absence de conclusion de nouvelles conventions au cours de l'exercice clos.

■ La rémunération des dirigeants

La publication de la rémunération des dirigeants est un des composants importantes de la transparence financière d'une association.

RAPPEL DU CHAMP LÉGAL

Loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 – loi relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif

Article 20 : « Les associations dont le budget annuel est supérieur à 150 000 € et recevant une ou plusieurs subventions de l'État ou d'une collectivité territoriale dont le montant est supérieur à 50 000 € doivent publier chaque année dans le compte financier les rémunérations des trois plus hauts cadres dirigeants bénévoles et salariés ainsi que leurs avantages en nature. »

Nous rappelons que les OGEC concernés sont ceux qui perçoivent annuellement plus de 50 000 € (au titre de cette loi) de subventions hors forfaits d'externat État et collectivités territoriales, c'est-à-dire les subventions de fonctionnement complémentaires aux forfaits (comptes 74) et les subventions d'investissement Falloux et Astier inscrites en comptes 103 et 102.

Nota : les fonds perçus au titre de la taxe d'apprentissage ainsi que les fonds perçus de la CNASEA au titre des emplois aidés, sont assimilables à des subventions.

■ Préconisations pour les OGEC

Les OGEC dépassant les seuils prévus par la loi doivent faire figurer dans l'annexe des comptes annuels une information globalisée sur le total des rémunérations brutes et avantages en nature bruts octroyés à l'ensemble des dirigeants au titre de l'exercice clos. À noter que tout OGEC, quelle que soit sa taille, peut décider au titre de son exigence de transparence financière interne, de faire figurer cette information en annexe de ses comptes annuels.

Qui sont les dirigeants dans un établissement catholique d'enseignement ? Les membres du CA de l'OGEC (dirigeants bénévoles) et les chefs d'établissement 1^{er} et 2nd degré (cadres dirigeants salariés), les directeurs adjoints ou adjoints de direction. Les responsables pédagogiques et autres cadres ne disposent pas des délégations de pouvoirs ou mandats tels qu'ils pourraient être qualifiés de dirigeants : en effet, il est nécessaire de disposer d'une responsabilité directe, partielle ou totale, par rapport au projet, au management, à la gestion générale et à la représentation de l'association.

Nota : dans l'hypothèse où l'OGEC a un seul dirigeant percevant une rémunération, celle du chef d'établissement en l'occurrence (la FNOGEC a régulièrement rappelé le principe de non-rémunération des dirigeants membres du CA OGEC et l'exercice d'un bénévolat total), il n'y a pas lieu, pour des motifs liés à la confidentialité, de mentionner en annexe des comptes, la rémunération brute et les avantages en nature du cadre dirigeant salarié.



TABLEAU DE BORD

CHIFFRES UTILES

SMIC horaire au 01/01/11 : 9,00 €
SMIC horaire au 01/12/11 : 9,19 €
SMIC mensuel brut au 01/01/11 pour 151,67 h : 1 365 €
SMIC mensuel brut au 01/12/11 pour 151,67 h : 1 393,82 €
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 01/09/11 : 16,71 €
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

16 et 17.11 (après-midi) : Commission d'aide et de suivi des reclassifications.
17.11 : CPN PSAEE
22.11 : Commission de sélection service civique
24.11 : CNSP
06.12 : Commission CFC-CFA et hors contrat et chef de travaux
08.12 : Commission d'aide et de suivi des reclassifications.
12.12 : CPN PSAEE
13.12 : CNSP
14.12 : CPN EFP

SAMEDI
10 DÉCEMBRE 2011
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

FNOGEC

Dans le cadre de notre série faite en lien avec l'Union des réseaux congréganistes de l'Enseignement catholique (URCEC), nous vous proposons ce mois-ci de mieux connaître la Congrégation des Ursulines de l'Union Romaine. Nous remercions plus particulièrement Sœur Élisabeth Binet, déléguée de tutelle et Sœur Brigitte Monnier, relais de tutelle, pour leur concours.



DR

LA FONDATRICE : ANGÈLE MERICI

- Née vers 1474, morte en 1540, en Italie du Nord.
- Une petite enfance heureuse dans une famille chrétienne où elle découvre Dieu, la vie des saints et l'attention aux autres vécue au quotidien.
- Tertiaire franciscaine, elle est envoyée à Brescia en 1516 pour reconforter une veuve éprouvée par la guerre.
- Pèlerinages en Terre sainte (1524) et à Rome pour l'Année sainte (1525).
- À Brescia, elle est considérée comme une femme de Dieu : beaucoup viennent la consulter pour avoir la lumière sur une conduite à tenir, une décision à prendre, un choix de vie. Elle a le don d'expliquer l'Écriture sainte comme chemin de vie. Sollicitée pour faciliter les réconciliations difficiles, elle apporte à chacun conseil, paix et encouragements sur le chemin d'une vie authentiquement évangélique.

Que toutes soient « gravées dans votre cœur, une à une, avec leur nom, leur condition, leur tempérament et tout ce qui les concerne »

- 25 novembre 1535 : fondation de la Compagnie de sainte Ursule, à Brescia
- 1536 : approbation de la Règle
- 1539 : Angèle dicte le Testament (pour les responsables laïques) et les Avis (pour les formatrices de la compagnie).
- 27 janvier 1540 : mort d'Angèle qui sera canonisée en 1807.

HISTOIRE ET MISSION

Assez rapidement, le clergé demande aux membres de la Compagnie d'enseigner la doctrine chrétienne aux filles, elles y ajoutent bientôt d'autres disciplines : lecture, écriture, jet (calcul)...

À la fin du XVI^e siècle, les Compagnes de S^{te} Ursule sont poussées par l'Église à s'aligner sur les ordres monastiques de leur temps. Les Ursulines essaieront ensuite en Europe, Amérique et Asie. L'Église et la société leur confient l'« Instruction des petites filles » qu'elles dispensent dans des pensionnats et des classes gratuites d'externes. Les Avis d'Angèle inspirent leur démarche éducative.

Aujourd'hui les Constitutions de l'Union Romaine des Ursulines définissent ainsi leur mission : « éducation en vue de l'évangélisation. » Elles l'exercent sur les cinq continents dans tous les milieux sociaux, écoles et paroisses.



LES INTUITIONS FONDATRICES

Dans une société où la Renaissance ne peut occulter la maladie, la famine, les guerres, au cœur d'une Église tentée par le protestantisme, à une époque où la consécration féminine ne peut se vivre que dans un monastère, Angèle agit en femme libre et profondément attachée à Jésus Christ, dans la fidélité à l'Évangile et à l'Église en osant créer une forme de vie toute nouvelle : une Compagnie de vierges qui vivent leur consécration dans leur milieu de vie, au service de laquelle sont engagés laïcs et consacrées dans une même vie évangélique.

Les points essentiels de ses recommandations sont l'attachement au Christ, unique trésor, l'unité et la paix, la docilité à l'Esprit Saint dans les relations personnelles, où chacun est respecté et accompagné, pour grandir ensemble dans une double charité pour Dieu et pour le monde.

Aujourd'hui
23 établissements
en France
et Belgique.

Présence
des Ursulines
de l'Union
Romaine sur les
cinq continents
(37 pays).

MÉTHODES SPÉCIFIQUES, ACTIONS PÉDAGOGIQUES, ATTITUDES ÉDUCATIVES

Angèle n'a jamais œuvré en milieu scolaire mais sa démarche envers ses compagnes et les gens qui la consultaient était éducative, elle exerçait une maternité spirituelle stimulante et empreinte de respect et de liberté.

Les Ursulines dès les débuts se sont inspirées du texte des Avis dans leur démarche éducative : **force de l'unité, attention à chacun, formation de la personne dans toutes ses dimensions pour l'aider à grandir dans l'amour, éveil au sens de Dieu et de la vie, adaptation aux temps et aux besoins des communautés humaines** (familles, paroisses...).

Les moyens mis en œuvre : importance de l'accueil de chacun, disciplines variées accompagnant la formation chrétienne, formation à la responsabilité et à la vie ensemble, travail en groupes, accompagnement spirituel, propositions multiples en pastorale pour que chacun trouve sa place, collaboration entre laïcs et religieuses (complémentarité des vocations), formation d'éducateurs...

Appeler, accompagner, tisser des liens, encourager, donner du sens et du goût à la vie ! (...) Nos chemins de réponse aux défis de notre temps.

« Sois sans crainte, aie confiance, partout où tu iras, le Seigneur est avec toi. » Jos 1,9



Service de tutelle : tutellefbc@yahoo.fr
Centre Angèle Merici, fondé en 1997, institut missionné par l'E.C. pour la formation à l'esprit méricien, la recherche, la vie et l'animation du réseau : centre.merici@orange.fr

L'arc boutant

Fondé en 1952 – Directeur de la publication : Michel Quesnot – Chargée de la publication : Florence Le Cars – Secrétariat de rédaction : Julie Valet
Mise en page : BSE Île-de-France-Centre – Imprimerie : Jouve – N° CP : 1109 G 85707 – Abonnement : 21,50 € les dix numéros – FNOGEC/ARC BOUTANT
277, rue Saint-Jacques – 75240 Paris Cedex 05 – Tél. 01 53 73 74 40 – Fax. 01 53 73 74 44 – E-mail : contact@fnogec.org - Site Internet : www.fnogec.org