

L'arc boutant

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

Novembre 2012

n° 526

■ Actualités Fnogec

Forfait d'externatp.2

Valeur du point

CFC-CFA.....p.2

Formationsp.2

■ Immobilier

Immobilier scolairep.3

■ Indices

Indices, un outil d'aide
à la décisionp.5

■ Législation sociale

La faute inexcusable
de l'employeurp.7

Calcul des effectifsp.9

Prévoyance

enseignants.....p.10

Rémunération.....p.11

Formation

professionnelle.....p.13

■ Pastorale.....p.16



DR



Éditorial

Par Michel Quesnot,
président de la FNOGEC

Tout change... Maîtrisons notre avenir

« **T**out change... maîtrisons notre avenir » sera le thème général de la 32^e édition des Journées nationales de la FNOGEC les 5, 6 et 7 avril 2013. Les évolutions démographiques et sociologiques, l'environnement social, le contexte économique et financier ont des implications directes sur notre activité de gestionnaires d'établissements d'Enseignement catholique.

Il nous est ainsi apparu important que les thématiques qui seront traitées lors de ce temps fort de notre réseau puissent être à la fois concrètes et opérationnelles afin de répondre aux préoccupations quotidiennes des gestionnaires mais également de profiter de ce moment de rassemblement pour initier ensemble une réflexion en profondeur sur ces mutations qui sont profondes et constituent un changement de paradigme.

Quel regard sociologique porter sur ces évolutions, notamment dans le cadre du secteur associatif ? Notre modèle économique est-il viable ? Comment concilier exigence de professionnalisme et bénévolat ? Ces questions feront l'objet de conférences plénières avec des intervenants extérieurs reconnus qui nous apporteront leur vision et leur expérience et nous aideront à réfléchir sur la façon de maîtriser notre avenir.

En complément de ces moments en plénière, des ateliers variés et pratiques seront à choisir parmi trois pôles principaux : actualité, expertises, partage d'expériences.

Vous aurez ainsi la possibilité d'approfondir en fonction de vos préoccupations de terrain des sujets liés aux financements publics, à l'immobilier, au travail en équipe élus-salariés, au recrutement et à la formation des bénévoles OGEC, à l'actualité sociale, à la connaissance institutionnelle de l'Enseignement catholique, aux outils mis à disposition pour le pilotage économique de l'OGEC et le fonctionnement associatif, à la façon de travailler ensemble entre président d'OGEC, chef d'établissement et tutelle, pour ne citer que quelques exemples.

Nous communiquerons dans les prochaines semaines, avec le concours des UDOGEC et des UROGEC, les modalités pratiques pour vous inscrire à ces Journées nationales 2013 avec un programme détaillé, mais je voulais dès à présent vous informer de la façon dont celles-ci ont été conçues.

L'Arc boutant ne manquera pas de vous tenir informés au fil des mois qui nous séparent d'avril et je vous invite également lors de cette période à consulter notre site Internet www.fnogec.org sur lequel nous mettrons prochainement en ligne un espace dédié à ces journées. □

REVALORISATION DU FORFAIT D'EXTERNAT ÉTAT POUR L'ANNÉE 2011/2012

Un nouvel arrêté fixant le forfait d'externat État pour l'année scolaire 2011/2012, en date du 1^{er} octobre 2012 (publié au JO du 20 octobre 2012) prévoit une augmentation uniforme des taux de 2,16 % par rapport à celui publié le 14 février 2012 qui reprenait à l'identique les taux arrêtés pour l'année scolaire 2010/2011.

Cette revalorisation devrait être versée, au cours du mois de novembre, sous la forme d'un troisième mandatement qui sera égal à 2,16 % de la somme des deux premiers mandatements de l'année 2011/2012.

Vous pouvez télécharger cet arrêté fixant le forfait d'externat État pour cette année scolaire sur le site de la Fnogec : <http://www.fnogec.org>



ÉVOLUTION DE LA VALEUR DU POINT CFC-CFA AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2012:

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires de la convention collective CFC-CFA, le collège employeur a décidé lors de la réunion finale du 3 octobre d'appliquer une augmentation de la valeur du point de 1 % pour l'ensemble des salariés.

Cette décision unilatérale intervient à défaut d'accord trouvé avec les organisations syndicales de salariés.

Le point CFC-CFA s'élève donc à 72,55 € à compter du 1^{er} septembre 2012.



FORMATIONS EN RÉGION CENTRE

Les 15 et 16 septembre 2012, une réunion rassemblant des délégués UDOGEC et des présidents d'OGEC de la région Centre a eu lieu à Nouans. Ce séminaire avait pour but de mettre en place des formations et des outils à destination des présidents d'OGEC ainsi que des « délégués UDOGEC ». Parmi les sujets traités : le fonctionnement de l'Enseignement catholique et la situation économique au plan régional, les statuts des OGEC et des chefs d'établissement, le rôle d'un délégué UDOGEC. Au cours de cette réunion, Claude Berruer, secrétaire général adjoint de l'Enseignement catholique,

est intervenu sur le thème « l'OGEC au service d'une mission ».

Le samedi 20 octobre, une matinée de formation pour les présidents d'OGEC a été organisée à Tours par l'UDOGEC d'Indre-et-Loire. Elle a rassemblé présidents d'OGEC, chefs d'établissements sur les thématiques suivantes : le fonctionnement associatif d'un OGEC, droit privé et droit canon, relations Apel-Ogtec, financements publics. Anne Barré, juriste à la FNOGEC, a participé à cette matinée de formation où une trentaine de personnes étaient présentes.



INDICES



Le lancement de la campagne 2011-2012 de la collecte des données commence le 15 novembre 2012.

Vous trouverez en page 5 de ce numéro un article vous rappelant les modalités d'accès à Indices et de collecte des données.

Destiné aux OGEC et aux chefs d'établissement,

Indices est conçu pour être un outil d'aide à la décision au niveau de l'établissement, des territoires et au plan national.

Cette campagne nationale de collecte des données doit être achevée pour le 31 mars 2013 afin de tenir compte des échéances sociales (négociation annuelle obligatoire en avril/mai 2013) et économiques (retour aux établissements d'un dossier de gestion complet pour le 30 juin 2013).

*Le Comité national de l'Enseignement catholique (CNEC) a approuvé à l'unanimité, le 3 juillet 2012, un texte important intitulé **Préconisations pour une politique immobilière de l'enseignement catholique**, désormais promulgué par la commission permanente le 21 septembre 2012.*

Élaboré au sein de la « commission immobilière de l'enseignement catholique » qui réunit autour du SGEN toutes les parties prenantes, dont la FNOGEC, ce texte, que l'on peut qualifier de « fondateur », fait le point d'une situation complexe héritée de notre histoire, et indique des pistes de travail et d'action pour les prochaines années. L'immobilier scolaire constitue un des grands défis de l'Enseignement catholique pour lui permettre d'accomplir sa mission auprès des familles.

Ce texte, désigné ci-après les **Préconisations**, vient d'être diffusé par Internet dans notre réseau (UDOGEC et UROGEC), en même temps qu'aux évêques de France, aux directeurs diocésains et congrégations enseignantes, et aux organisations de chefs d'établissement. Il est disponible sous forme d'une brochure imprimée qui en facilite la lecture et l'emploi. À présent, il est important que chacun s'approprie ces **Préconisations** dès maintenant pour les mettre en œuvre de façon progressive et au gré des travaux et opérations immobilières en cours ou à venir. C'est à cette appropriation que, par cet article, la FNOGEC appelle les UDOGEC et UROGEC, et à travers elles les 5200 OGEC et établissements scolaires qu'ils gèrent. Les **Préconisations** reprennent en les précisant et prolongeant des orientations définies en 1989 et 2008/2009.

◆ Il s'agit d'abord de **recenser** l'immobilier scolaire et d'identifier les propriétaires à partir des établissements. Nous disposons pour cela d'INDICES dont la prochaine campagne, lancée à mi-novembre 2012, comprendra une nouvelle rubrique. L'objectif est que ce recensement soit réalisé dans tous les diocèses pour **le 31 décembre 2013**. On rappelle que l'outil INDICES sert au premier chef aux établissements et aux OGEC pour en apprécier la gestion dans le temps.

◆ Les **Préconisations** invitent les parties prenantes à **sécuriser la propriété** :

- en dissociant la gestion et de la propriété (ceci est déjà largement compris et réalisé) ;
- en sécurisant le fonctionnement des struc-

tures propriétaires ; cela passe par une meilleure gouvernance des associations et structures propriétaires, garantissant leur appartenance à l'Enseignement catholique, en les dotant d'une charte pour leurs présidents, comme dans les OGEC ;

• et en confortant la destination de l'œuvre dans les conventions immobilières, dans des conditions telles qu'ensemble, propriétaires et occupants, consacrent un effort financier suffisant à l'immobilier.

◆ Par un souci d'efficacité et de recherche d'économies d'échelle, il y a lieu désormais de **favoriser le regroupement des propriétés** dans une démarche progressive sous l'autorité des tutelles et des propriétaires canoniques, là où cette démarche n'a pas été encore engagée.

◆ Pour assister les propriétaires, quelque soit le niveau de regroupement de leurs propriétés, les **Préconisations** prévoient la création d'une fédération nationale et de fédérations au niveau diocésain ou interdiocésain.

◆ Sous la rubrique **piloter l'immobilier**, les **Préconisations** recommandent de partir du premier niveau de pilotage, celui de l'établissement scolaire, pour élaborer une stratégie et une prospective immobilière au niveau du territoire pertinent qui peut être différent selon les niveaux de formation, et de permettre une animation nationale sous la responsabilité du secrétariat général de l'Enseignement catholique.

◆ La mise en œuvre des **Préconisations** suppose de **recenser les compétences** et de les **mettre en réseau**. Ces compétences existent déjà en particulier au sein des établissements et des UDOGEC et UROGEC, pour ce qui concerne les travaux, le pilotage de projets et l'expertise financière. Il en existe également dans les directions diocésaines ou dans les congrégations, ainsi que dans les organisations de chefs



La plaquette « Préconisations pour une politique immobilière de l'Enseignement catholique » est disponible sur commande auprès du service Information et communication du SGEN en version imprimée.

Nous remercions Yann Kergall, membre du bureau de la FNOGEC et président de la Commission immobilière de la FNOGEC pour cet article.

d'établissement. Mais ces compétences sont insuffisantes et trop dispersées pour couvrir les besoins. C'est pourquoi le CNEC demande expressément avant le **30 juin 2013** de recenser les compétences existantes. À partir de ce recensement, il y aura lieu de déterminer les modalités d'animation du réseau des experts repérés sur le territoire en favorisant la synergie et la mutualisation des compétences.

Dans le prolongement de sa mission et de ses travaux dans ce domaine, la FNOGEC a mis en place en juin 2012 un Groupe Technique Immobilier qui répond à cet objectif. Il est appelé à trouver des relais dans les territoires avec les experts à identifier par le recensement préconisé. Le volet immobilier du questionnaire INDICES a été élaboré par ce Groupe Technique qui va aussi contribuer à définir les types de compétences à trouver parmi les experts en distinguant les expertises en matière de travaux et de pilotage de projets de celles de plus en plus nécessaires en matière financière et foncière. Il va aussi élaborer une recommandation sur les questions de sécurité et d'accessibilité.

◆ Les **Préconisations** comportent une importante rubrique concernant le **financement** de l'immobilier qui n'était pas abordé dans les orientations définies antérieurement. Le financement de l'immobilier l'Enseignement catholique suppose que :

- les établissements génèrent des fonds propres et disposent d'une capacité d'autofinancement, leur permettant de consacrer un effort financier suffisant à l'immobilier, cet effort étant supporté par l'établissement et le propriétaire selon

les modalités de leurs relations contractuelles; s'appuyant sur les travaux de la FNOGEC, les **Préconisations** soulignent l'insuffisance globale de cet effort à l'immobilier, qui finalement repose sur la capacité financière des familles;

- le produit des ventes de locaux scolaires soit réinvesti dans des locaux de même nature en fonction de l'évolution démographique et selon des modalités prévisibles;
- la solidarité soit généralisée au niveau de chaque territoire au moyen d'un fonds dédié à l'immobilier en s'inspirant des bonnes pratiques existantes.
- l'appel à la générosité publique en faveur de l'Enseignement catholique soit développé sous des formes permises par la législation fiscale, en particulier au travers de la Fondation Saint Matthieu pour l'École catholique,
- enfin, le recours à l'emprunt, encore insuffisamment utilisé, soit facilité là où il est possible.

Ce résumé des Préconisations pour une politique immobilière de l'Enseignement catholique n'a d'autre but que celui de recommander à tous les responsables d'OGEC, au travers de leur UDOGEC ou UROGEC, de prendre connaissance du texte détaillé, tant pour eux-mêmes que pour situer leurs démarches institutionnelles par rapport à celles des autres acteurs de l'Enseignement catholique et en lien étroit avec eux pour la réalisation de l'œuvre commune. C'est bien tous ensemble que nous relèverons le défi de l'immobilier scolaire de l'Enseignement catholique, pour que la situation économique de notre pays ne limite pas le choix des familles de lui confier leurs enfants.



INDICES, UN OUTIL D'AIDE À LA DÉCISION POUR TOUS



LANCEMENT DE LA CAMPAGNE 2011-2012 DE COLLECTE DES DONNÉES ÉCONOMIQUES

Indices est aujourd'hui utilisé par plus de 90 % des régions. Ainsi, un triple objectif est atteint :

- les établissements disposent d'un outil éprouvé d'analyse financière au service de leur pilotage économique ;
- les territoires ont la possibilité d'élaborer des rapports économiques à visée prospective à destination des tutelles, CODIEC et CAEC ;
- la FNOGEC, et plus généralement les organismes nationaux, disposent d'une base statistique conséquente pour analyser l'état de santé du secteur dans un contexte de fragilisation de nos situations économiques et de réduction, dans de nombreux cas, de nos capacités financières à investir.

■ Un outil destiné aux OGEC et chefs d'établissement

◆ Un outil d'aide à la décision

Indices met à disposition des établissements des dossiers de gestion individuels qui sont de véritables outils d'aide à la décision, sous la forme de tableaux de bord.

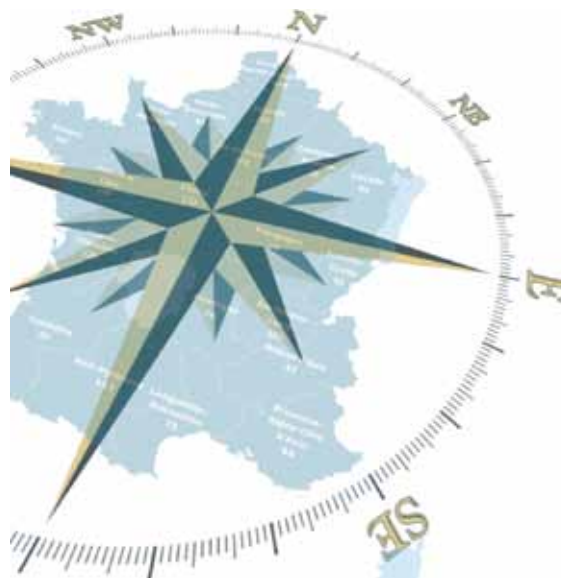
Par intégration automatique des logiciels de paye et de comptabilité, complétée par quelques formulaires renseignés par l'établissement, l'outil permet d'obtenir :

- des comparaisons avec les moyennes départementale, régionale, nationale ;
- un dossier complet (états de synthèse de fin d'exercice, données extra-comptables, seuil de viabilité) ;
- six tableaux d'indicateurs financiers (structure de fonctionnement, soldes financiers, situation patrimoniale, structure financière, tableau de bord synthétique) ;
- les tarifs moyens pratiqués (contribution familiale, restauration...);

Une comparaison des financements publics, répartition du personnel par fonction, état des lieux de l'immobilier.

◆ Des éléments pour un discernement territorial et national

La FNOGEC et le réseau UDOGEC et UROGEC ont pu analyser les éléments de la base de données Indices, ce qui a permis la diffusion de rapports économiques, territoriaux et national, au titre de l'exercice 2010/2011.



■ Les modalités d'accès et de collecte des données

Il existe deux moyens pour obtenir un accès à Indices. Cette demande doit se faire prioritairement par l'intermédiaire du référent Indices territorial (liste consultable à partir du site <https://www.indices-fnogec.org>); pour les territoires où il n'y aurait pas de référent, il est possible de demander ses identifiants et mots de passe en ligne.

◆ La procédure demeure identique d'une année sur l'autre pour les données comptables. Il suffit d'envoyer par mail à l'observateur économique la balance des comptes généraux (pratiquement tout type de fichier, hors fichier image, peut être importé dans Indices par l'observateur territorial). Le fichier doit comprendre quatre colonnes : le numéro de compte, le libellé du compte, les soldes débiteurs et les soldes créditeurs. L'observateur se chargera, éventuellement avec l'aide de la FNOGEC, d'importer, harmoniser, contrôler et valider cette balance.

◆ Concernant les données extra-comptables, il convient de souligner tout d'abord la forte augmentation de la collecte sur l'exercice 2010-2011, alors que celle-ci était un point faible régulièrement mentionné jusqu'ici.

Deux priorités essentielles en la matière pour l'exercice 2011-2012 :

- **Aspect ressources humaines :** pour la pre-





mière fois, les éléments de rémunération seront remontés via les fichiers de paye. Cette nouveauté est liée aux exigences du dialogue social dans la branche. L'anonymat de ces données est néanmoins garanti, et celles-ci ne sont pas reprises dans les masques de consultation proposés par Indices. Une fois le fichier de paye importé, vous avez la possibilité d'affecter chaque salarié à une ou plusieurs fonctions, afin de mieux mesurer les effectifs affectés à la fonction éducative, à la fonction administrative, à la restauration, etc ;

- **Aspect immobilier :** plus de 2600 sites ont d'ores et déjà été renseignés. Néanmoins, l'imperatif fixé par le CNEC de recensement du patrimoine pour la fin de l'année 2013 doit conduire à poursuivre les efforts en la matière.

Les attentes sont les mêmes que sur l'exercice écoulé pour les autres modules :

- en matière de financement public, saisie du

forfait d'externat de la commune de résidence en premier degré (maternelle séparément de primaire, quand c'est possible) ;

- saisie des tarifs familles ;
- saisie du nombre de repas servis.

De façon plus générale, nous rappelons l'importance de ces données pour la pertinence de l'analyse retournée à l'OGEC et à l'établissement, ainsi que pour les analyses territoriales et nationales. L'observatoire économique national met tout en œuvre, en lien étroit avec les prestataires informatiques, afin que des exports automatiques de fichiers de données économiques existants sur les différentes applications dans les établissements puissent être effectués, afin d'éviter de renseigner une information existant déjà dans votre système d'information (récupération des effectifs élèves de Solfège, export du fichier de paye, etc.).

Le tableau ci-dessous présente de façon synthétique le temps nécessaire à chaque étape de l'opération.

Thème	Temps nécessaire	Modalités
Données comptables	10 min	Export d'une balance générale dans votre comptabilité Envoi par mail à votre référent Indices Udogec/Urogec
Financement privé et public	20 min	Remplissage des formulaires à partir du site Indices (https://www.indices-fnogec.org)
Ressources humaines	10 min	Export Indices prévu dans votre logiciel de paie (attention à récupérer la dernière mise à jour de votre logiciel)
Immobilier	Entre 10 min et 1h	Remplissage des formulaires à partir du site Indices. Les données de l'année précédente sont reprises automatiquement. Le temps est variable en fonction de la disponibilité des informations demandées dans l'établissement.

La campagne de collecte doit être achevée pour le 31 mars 2013. Cette date nous est imposée par des échéances à la fois sociales (NAO – Négociation annuelle obligatoire en avril/mai 2013) et économiques (retour aux établissements d'un dossier de gestion complet pour le 30 juin 2013).

◆ Campagne de collecte 2011/2012 : calendrier

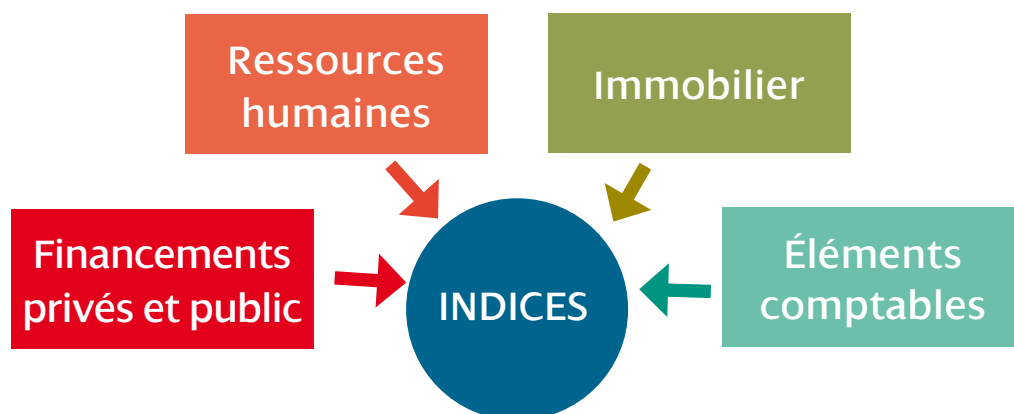
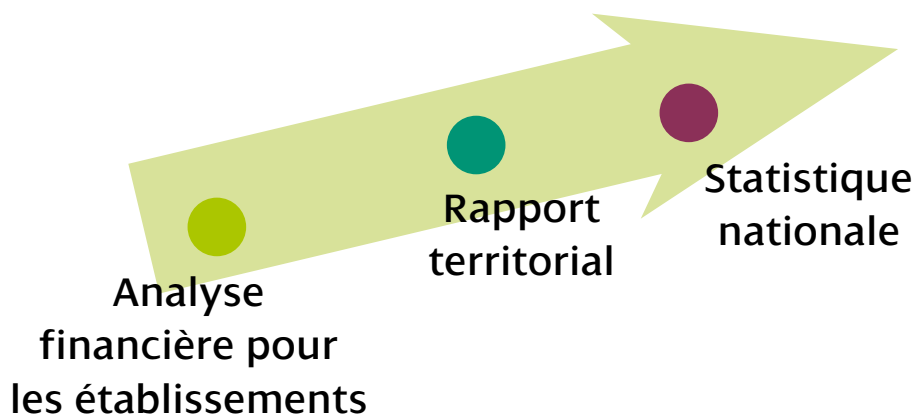
Début de la collecte : 15 novembre 2012

Fin : 31/03/2013

De mars à juin 2013 : réception par les établissements de leur dossier de gestion transmis par le conseiller de gestion territorial

Fin juin 2013 : fin de l'élaboration des dossiers territoriaux

Courant juillet 2013 : élaboration du rapport national



LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Les domaines d'intervention de l'assurance responsabilité civile dans les établissements d'enseignement sont nombreux et la tendance est à la recherche systématique d'un responsable « solvable ». Comme pour la sécurité des élèves, vous portez pour votre établissement des obligations en matière de sécurité des salariés et des bénévoles.

■ La législation sur les accidents du travail

La législation sur les accidents du travail permet aux personnes qui en sont victimes d'obtenir automatiquement, via la Sécurité sociale, une meilleure prise en charge de leurs frais de santé, un versement d'indemnités journalières (pour les salariés) pendant leur période d'arrêt de travail et le versement d'un capital ou d'une rente dont le montant est fonction du taux d'incapacité constaté à la date de consolidation de la victime.

L'employeur doit déclarer dans un délai de 48 heures tout accident dont il a connaissance

à la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime.

En cas d'accident du travail, et sauf des cas très limités (accident de trajet, accident de la circulation sur la voie publique impliquant un véhicule terrestre à moteur, faute intentionnelle) la victime ou ses ayants droit ne peuvent pas exercer de recours en droit commun contre l'employeur.

Toutefois, il leur est possible d'obtenir une indemnisation complémentaire à celle indiquée ci-dessus, en intentant, devant le Tribunal des affaires de Sécurité sociale (TASS), une action en recherche de la **faute inexcusable de l'employeur**.



■ La faute inexcusable de l'employeur, c'est quoi ?

La faute inexcusable peut-être mise en jeu lorsque, à la suite d'un accident du travail, il est établi que l'employeur n'a pas satisfait à l'obligation de sécurité qui pèse sur lui. C'est-à-dire lorsqu'il a, ou aurait dû avoir, conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

L'enjeu est de taille puisque, en cas de faute inexcusable, les indemnités complémentaires accordées à la victime sont à la charge de l'employeur (voir ci-dessous la réponse assurance).

■ Qui peut invoquer la faute inexcusable ?

Il s'agit principalement des salariés, mais aussi, aux termes de l'article L.412-8.2 a et b du code de la Sécurité sociale :

- des étudiants ou des élèves des établissements d'enseignement technique pour les accidents survenus au cours de cet enseignement ainsi que par le fait ou à l'occasion de stages auxquels il donne lieu ;
- des élèves des établissements d'enseignement secondaire ou d'enseignement spécialisé pour les accidents survenus au cours d'enseignements dispensés en ateliers ou en laboratoire ;
- des élèves des établissements d'enseignement secondaire ou d'enseignement spécialisé par le fait ou à l'occasion des stages effectués dans le cadre de leur scolarité ou études.

■ Ouverture de la procédure

Seule la victime ou ses ayants droit peuvent introduire une demande en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur auprès de la caisse de Sécurité sociale dont dépend la victime.

En pratique, la procédure se déroule en une ou deux phases.

- ◆ **Une procédure amiable**, qui porte à la fois sur l'existence de la faute inexcusable et sur le montant de la majoration et des indemnités couvrant le préjudice.

À l'issue de cette phase amiable, un procès-verbal de carence, de non conciliation ou de conciliation est rédigé.

- ◆ **À défaut d'accord amiable**, une procédure judiciaire en reconnaissance de faute inexcusable est engagée devant le Tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS).

Attention: il est indispensable d'informer votre assureur dès la phase amiable. En effet, en cas de déclaration tardive, sauf cas fortuit ou de force majeure, il pourrait invoquer une déchéance de garantie s'il était établi que le retard dans la déclaration lui a porté préjudice.

■ Conséquences financières liées à la reconnaissance d'une faute inexcusable

◆ **Pour la victime ou ses proches**

- Une majoration de la rente versée ;
- La possibilité d'obtenir la réparation des préjudices supplémentaires suivants : souffrances physiques ou morales, préjudice esthétique, préjudice d'agrément, préjudice lié à la diminution des possibilités de promotion professionnelle, préjudice moral des proches en cas de décès de la victime.

La caisse fait l'avance des indemnités ci-dessus et se retourne ensuite contre l'employeur.

- Depuis une décision du 18 juin 2010, la victime peut aussi obtenir l'indemnisation d'autres postes de préjudice tels que :
 - Les frais de logement adapté ;
 - Les frais de véhicule adapté ;
 - Le préjudice scolaire, universitaire ou de formation.

Le règlement des indemnités ci-dessus est fait directement par l'employeur.

◆ **Pour l'employeur**

- Le paiement d'une cotisation complémentaire qui s'ajoute à la cotisation accident du travail (AT) qu'il règle habituellement.
- Le remboursement des préjudices supplémentaires réglés par la caisse à la victime ou à ses ayants droit.
- Le paiement direct à la victime des postes de préjudice non réglés par la caisse. (Voir ci-dessous la réponse assurance).

La mutuelle Saint-Christophe nous a apporté son expertise dans le cadre de cet article.

■ Quelle démarche assurance ?

- L'employeur peut s'assurer contre les conséquences liées à la reconnaissance de la faute inexcusable. Il faut donc vérifier que le contrat d'assurance responsabilité souscrit par l'établissement comporte bien cette garantie.
- En cas d'accident du travail, ne pas oublier d'en informer son assureur. Ne pas oublier non plus de lui signaler **dès la phase amiable** l'existence d'une procédure de reconnaissance de la faute inexcusable introduite contre vous.

Comment se prémunir ?

Il importe de se conformer, dans les délais impartis, aux prescriptions de mise en conformité faites par les autorités compétentes.

Par ailleurs, et d'une manière générale, aux termes de l'article L.4121-1 du Code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il est notamment tenu de mettre en place une démarche d'évaluation qui consiste à :

- Identifier toutes les situations de travail susceptibles de causer des accidents ou d'engendrer des maladies professionnelles ;
- Préciser les mesures de prévention prises ou à prendre pour supprimer ces situations à risques.

Le résultat de cette démarche doit être finalisé par écrit au travers du « document unique ».

Cet écrit doit-être mis à jour lors des changements importants concernant le travail ou les installations et au moins une fois par an.



CALCUL DES EFFECTIFS: DANS QUELS CAS PRENDRE EN COMPTE LES ENSEIGNANTS SOUS CONTRAT AVEC L'ÉTAT

Depuis la loi Censi du 5 janvier 2005, les enseignants sont des agents publics de l'État et ne sont pas liés à l'établissement par un contrat de travail. Pour qu'ils bénéficient de certains droits collectifs au sein de leur établissement d'affectation, la loi a prévu des dispositions spécifiques et limitatives.

L'article 1^{er} de la loi, qui a inséré un alinéa à l'article L. 442-5 du Code de l'éducation, dispose ainsi que « **Nonobstant l'absence de contrat de travail avec l'établissement, les personnels enseignants mentionnés à l'alinéa précédent sont, pour l'application des articles L. 236-1, L. 412-5, L. 421-2 et L. 431-2 du Code du travail [recod. c. trav., L. 4611-1, L. 2141-11, L. 2312-8, L. 2322-6] pris en compte dans le calcul des effectifs de l'établissement, tel que prévu à l'article L. 620-10 du même code. Ils sont électeurs et éligibles pour les élections des délégués du personnel et les élections au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au comité d'entreprise. Ils bénéficient de ces institutions dans les conditions prévues par le Code du travail. Les rémunérations versées par l'État à ces personnels sont prises en compte pour le calcul de la masse salariale brute, tel que prévu à l'article L. 434-8 [recod. c. trav., L. 2325-43] du même code, et la détermination du rapport entre la contribution**

aux institutions sociales et le montant global des salaires, mentionné à l'article L. 432-9 du même code [recod. c. trav., L. 2323-86] ».

Il est à noter que l'article ne prévoit pas la possibilité pour un enseignant d'être délégué syndical dans les conditions prévues par le Code du travail. Mais la Cour de cassation a reconnu cette faculté dans la mesure où ils étaient intégrés de façon étroite et permanente dans la collectivité de travail de leur établissement (avis n° 0070002P du 15 janvier 2007).

Pour les autres domaines, aucune dérogation n'a été prévue par le législateur. Il convient donc d'interpréter le texte strictement et d'exclure les enseignants des effectifs, au nom de leur statut d'agent public. Autrement dit, le principe est qu'ils sont appréciés dans le calcul des effectifs uniquement pour la représentation du personnel. À l'inverse, tout ce qui ne relève pas de ce domaine n'est pas concerné.



Les enseignants sous contrat avec l'État sont pris en compte dans le calcul de l'effectif pour :

- La mise en place des délégués du personnel ;
- La mise en place du comité d'entreprise ;
- La mise en place du CHSCT ;
- La mise en place d'une délégation unique du personnel ;
- La mise en place d'un ou plusieurs délégués syndicaux.

Les enseignants sous contrat avec l'État ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif pour :

- Les obligations légales imposant la conclusion d'accords collectifs ou de plans d'action (égalité professionnelle hommes/femmes, prévention de la pénibilité...);
- L'obligation d'emploi de personnes handicapées (tout employeur dont l'entreprise comprend 20 salariés et plus est tenu d'embaucher des salariés handicapés dans la proportion de 6 % de son effectif total);
- L'élaboration du règlement intérieur (un règlement intérieur est obligatoire dans les structures occupant habituellement au moins 20 salariés);
- La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent (50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ; 100 % de ces heures dans les entreprises de plus de 20 salariés);
- L'établissement d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (toute entreprise d'au moins 50 salariés qui procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi);
- La détermination du taux de participation à la formation professionnelle (0,55 % pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, 1,05 % pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 20 salariés, 1,60 % pour les entreprises de 20 salariés et plus);
- La détermination du coefficient de la réduction Fillon ;
- Le versement de la taxe transport (les employeurs des secteurs publics et privés qui emploient plus de 9 salariés en région parisienne ou dans le périmètre d'une Autorité organisatrice de transport sont assujettis à la contribution versement transport);
- Le taux de la contribution FNAL ;
- L'assujettissement au forfait social.



PRÉVOYANCE ENSEIGNANTS: TAUX D'APPEL POUR 2012 ET 2013

Après la vacance de contribution que les établissements ont connue pour les trois premiers trimestres de l'année, nous vous rappelons que le taux d'appel de la contribution est porté à 0,5 % pour le dernier trimestre 2012 :

<http://www.fnogec.org/politique-sociale/actualites/prevoyance-enseignants>

Pour les années à venir, la règle a changé.

La contribution des établissements évoluera en fonction des résultats du régime.

La commission a bénéficié de l'éclairage de l'actuaire et cela lui permettra dans les plus brefs délais d'arrêter officiellement le taux d'appel pour 2013 et la ventilation de la cotisation par risque pour éviter au maximum les risques de redressements sur les prestations.

Il paraît peu probable que le taux retenu soit supérieur à celui appliqué au quatrième trimestre 2012. Au contraire, nous pouvons raisonnablement penser que le taux sera au maximum égal à celui-ci.

Nous nous emploierons à partir de l'année prochaine à publier le taux d'appel dès le mois de juin ou juillet dès la présentation des comptes. S'agissant du paramétrage de paiement de la CSG et CRDS et le cas échéant du forfait social, des discussions ont été entamées, sous

l'égide du secrétariat général de l'Enseignement catholique, avec l'Acoss, pour trouver une solution simple et optimisée. L'idée est d'éviter de contraindre les établissements en gestion. Nous vous tiendrons bien entendu informés dès que cette solution aura été arrêtée.

RÉMUNÉRATION: SALAIRE MINIMUM DE BRANCHE - QUESTIONS/RÉPONSES

À défaut d'accord trouvé avec les organisations salariales, dans le cadre de la Négociation annuelle obligatoire de 2012, le collègue employeur a, par une décision unilatérale en date du 6 juillet 2012, créé un salaire minimum de branche.

Applicable depuis le 1^{er} juillet 2012, son montant mensuel brut est de 1 470 € pour un temps plein (pour 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures rémunérées par mois), soit 3 % au dessus du SMIC.

L'institution de ce salaire minimum a représenté, pour chaque salarié, une augmentation de 72 € par rapport au SMIC mensuel de janvier et de près de 45 € par rapport à la dernière évolution du SMIC au 1^{er} juillet 2012.

La mise en place de ce salaire a, depuis son entrée en vigueur, suscité quelques questions pratiques au sein des établissements.

Nous vous proposons de revenir sur les principales questions.

Questions/réponses

• Quelles sommes retenir dans la comparaison avec le salaire minimum de branche ?

Pour vérifier si le salarié doit bénéficier de l'application du salaire minimum de branche, il convient de faire une comparaison entre la rémunération calculée à partir du coefficient global et le montant de salaire minimum.

En pratique, il convient, pour effectuer la comparaison, d'établir le montant de la rémunération, en fonction de la durée du travail effectif et des divers éléments de salaire qui entrent dans le calcul, selon les règles prévues pour le SMIC.

Pour rappel, concernant le SMIC, le salaire horaire à prendre en considération est celui

Focus :

la recommandation patronale

Une recommandation patronale est une décision unilatérale d'un groupement ou d'un syndicat d'employeurs qui s'impose à tous ses adhérents (Cass. soc., 29 juin 1999, n° 98-44.348). Pour revêtir une force obligatoire envers les adhérents d'un syndicat patronal, une recommandation doit présenter certains caractères. Les juges examinent en particulier trois points : le contexte où la décision est émise, sa publicité et son contenu.

La diffusion de la décision unilatérale à toutes les entreprises adhérentes démontre la volonté du syndicat émetteur de la voir appliquer par tous ses adhérents. Si de surcroît, la décision unilatérale est rédigée en termes clairs et précis, elle a force obligatoire (Cass. soc., 29 juin 1999, n° 98-44.348).

Le caractère facultatif de la décision patronale est le plus souvent induit par la rédaction même du texte. Ainsi, n'a pas de caractère obligatoire, la « recommandation » qui conseille des augmentations de salaire aux entreprises en mesure de les accorder et qui ne donne pas de directives contraignantes (Cass. soc., 28 avr. 1988, n° 85-44.378).

Ce qui n'est pas le cas de ladite recommandation...

Elle a donc force obligatoire.

qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire. Doivent être en revanche exclues les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour





heures supplémentaires prévues par la loi et la prime de transport (C. trav., art D.3231-6). Les primes ou indemnités à inclure dans l'appréciation de la rémunération au regard du

salairé minimum de branche sont ainsi celles qui résultent directement de l'activité professionnelle du salarié, de l'exécution même du contrat de travail.

<p>Sommes à inclure dans la comparaison</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les avantages en nature ; • Les majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire (bonification indiciaire, indemnité différentielle) ; • Les primes à périodicité non mensuelle (13^e mois ou prime de vacances par exemple) mais seulement le mois de leur versement. <p>Étant entendu que chaque établissement peut prendre la décision d'exclure du salaire de comparaison tel ou tel élément.</p>
<p>Sommes à exclure de la comparaison</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les heures supplémentaires ; • Le remboursement des frais professionnels ; • Les sommes qui n'ont pas la nature de salaire ; • Le supplément familial ou l'indemnité de résidence ; ces deux éléments ne rétribuant pas directement l'activité professionnelle. Le premier est calculé en fonction de la présence et du nombre d'élèves et le second sur un critère géographique

♦ **Le salaire minimum a-t-il un lien avec les classifications ?**

Le salaire minimum n'est pas exprimé en point et n'a pas d'impact sur la classification d'un salarié.

Il n'y a ainsi pas lieu de modifier la classification (changement de strate ou de degrés) pour porter le coefficient global à un niveau permettant de faire bénéficier le salarié du salaire minimum.

Il n'a également pas d'influence sur l'éventuelle indemnité différentielle accordée à un salarié suite à sa reclassification. Pour rappel, cette indemnité, qui peut être exprimée en euros ou en points ne doit pas être dégressive.

♦ **Le salaire minimum de branche s'applique-t-il aux salariés en CAE ?**

En application de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 6 avril 2011, n° 10-11.051) « le salarié, engagé selon un contrat d'accompagnement dans l'emploi, doit bénéficier de l'ensemble des dispositions des conventions et accords collectifs applicables dans l'organisme employeur ».

En l'espèce, même si le salaire minimum de branche résulte d'une déclaration unilatérale du collège employeur et non d'une disposition conventionnelle ou d'un accord collectif, il convient d'avoir une interprétation extensive et de l'appliquer aux salariés en CUI-CAE, au nom du principe d'égalité de traitement. Une différence de traitement ne reposerait en effet sur aucune raison objective, pertinente et réelle.

FORMATION PROFESSIONNELLE : OBLIGATION D'INFORMATION ANNUELLE CONCERNANT LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Le défaut d'information annuelle du salarié de ses droits acquis au titre du DIF peut justifier une indemnité pour perte de chance. C'est ce qu'a décidé la Cour de cassation dans un arrêt du 27 juin 2012 (Cass. soc., 27 juin 2012, n° 10.21-306).

Rappelons que l'employeur doit informer chaque année le salarié des droits acquis au titre du DIF (C. trav., art. L. 6323-7).

En application des dispositions de l'article 3.3.5 – « Information du salarié sur son compte DIF de l'accord interbranches du 27 juin 2011 :

- au début de chaque année civile, l'employeur informe chaque salarié par écrit du total des droits qu'il a acquis au 31 décembre de l'année précédente ;
- en cas de fin de contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, le certificat de travail fait état des mentions obligatoires relatives au DIF et à l'OPCA ;
- en cas de licenciement, sauf pour faute lourde, cette information est incluse dans la lettre de licenciement ;
- en cas de licenciement économique et proposition d'une convention de reclassement personnalisé (CRP), la lettre de l'employeur comporte les mentions obligatoires relatives au DIF à son utilisation. »

Le défaut d'exécution de cette obligation n'est pas sanctionné par le Code du travail. Voilà ce vide comblé par la Cour de cassation.

En raison des conclusions de l'arrêt, il convient donc d'être extrêmement vigilant sur ce point.

Par souci de transparence, il est conseillé de détailler le calcul des droits :

- droits acquis sur les exercices antérieurs ;
- droits acquis sur l'exercice ;
- droits utilisés sur l'exercice et sur les exercices précédents et le cas échéant les actions suivies (thèmes et dates).

Il faudra en tout cas que les éléments d'information permette de prouver l'exécution de l'obligation et d'en donner date certaine.

Ce document pourrait idéalement rappeler les modalités d'accès au dispositif.



Relevé annuel des droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF)

<<Expéditeur>>

<<Destinataire>>

<<Lieu>>, <<Date>>

Lettre jointe au bulletin de salaire

Madame (ou Monsieur),

En application des dispositions des articles L 6323-1 et suivants du Code du travail et des dispositions de 3.3.5 - Information du salarié sur son compte DIF de l'accord interbranches du 27 juin 2011 - , vous trouverez ci-dessous le relevé annuel de vos heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) au <<date>>.

Les droits acquis peuvent être cumulés dans la limite de <<126 maximum>> heures.

Le DIF vous permet de bénéficier d'une formation professionnelle dans les conditions présentées sur le site d'OPCALIA enseignement privé (www.opcaefp.fr).

La mise en œuvre relève de votre initiative en accord avec le chef d'établissement.

Le salarié sollicite l'accord du chef d'établissement par courrier (au moins deux mois avant la date de début de la formation envisagée) qui contient :

- Le thème ou intitulé de la formation souhaitée ;
- Le nom et les coordonnées de l'organisme de formation ;
- La durée de la formation et la période pendant laquelle elle se déroulerait ;
- Le fait que cette formation se déroulerait hors ou pendant le temps de travail. En principe, la formation se déroule en dehors du temps de travail ;
- Son coût en euros. Son financement (coût d'inscription et versement d'une allocation) est assuré par l'employeur.

Droits acquis au titre du DIF :

Solde des droits acquis au <<année précédente>> : <<>> ;

Droits acquis au cours des 12 derniers mois : <<>> ;

Droits consommés au cours des 12 derniers mois : <<>> ;

Solde du nombre d'heures de DIF au <<>> : <<>> heures.

Rappel des droits utilisés :

Année	Thèmes	Dates
<<>>	<<>>	<<>>



♦ Opalia : enseignement privé

En octobre, le département enseignement privé d'OPCALIA a mis en ligne une lettre d'in-

formation spécifique aux problématiques récurrentes en matière de formation en région et dans nos établissements.

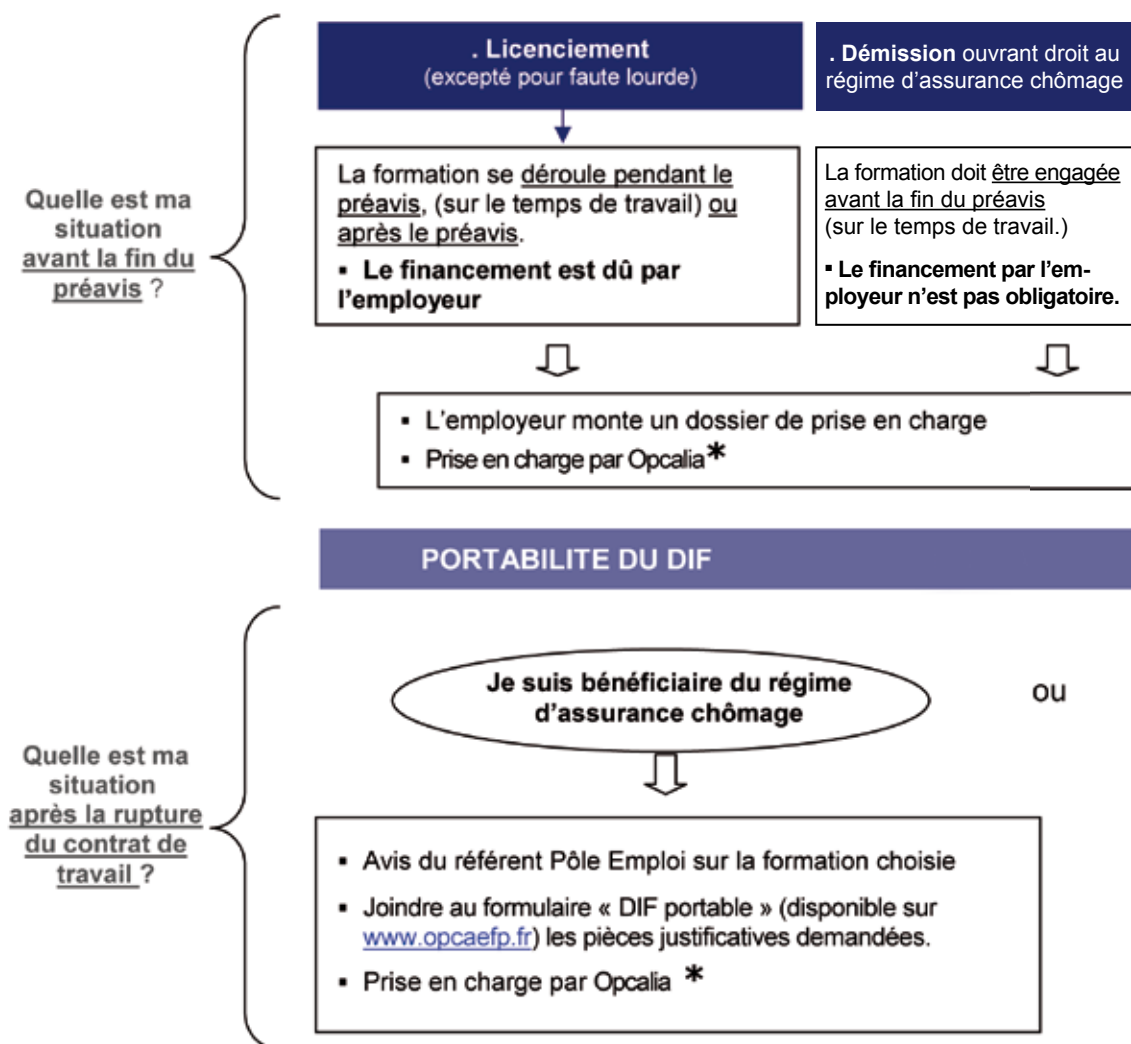
N'hésitez pas à vous abonner pour bénéficier de toutes les informations sur les services rendus par une équipe dédiée à notre activité.



LA PORTABILITÉ DU DIF

Comment et dans quelle situation utiliser des heures de DIF acquises et

Le montant* correspondant à ces heures de DIF permet uniquement de financer une action de formation professionnelle, en tout ou partie.



* montant équivalent à 9.15 € par heure de DIF acquise



Vous trouverez sur le site (www.opcaefp.fr) de nombreuses informations et outils pratiques à destination notamment de vos salariés et des éléments permettant une appropriation collective des problématiques.
En écho aux informations annuelles à délivrer aux salariés s'agissant du DIF, vous trouverez,

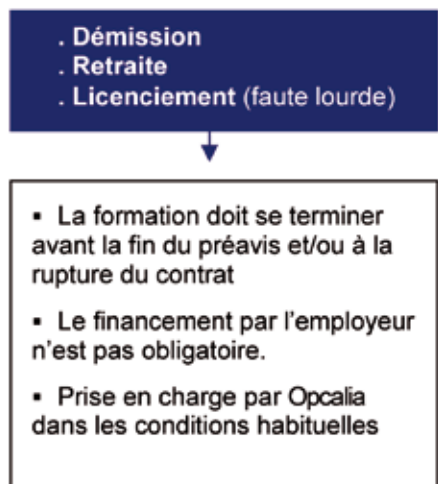
à titre d'exemple, ce schéma qui pourra avantageusement accompagner tout courrier de rupture de contrat ou le certificat de travail remis à cette occasion.

Information à remettre au salarié avec le certificat de travail



non utilisées après une rupture de contrat de travail ?

Toute demande d'utilisation des heures-DIF auprès de son employeur doit faire l'objet d'une formalisation par écrit du salarié.



PORTABILITE DU DIF

PAS DE PORTABILITE DU DIF

J'ai un nouvel emploi

- Utilisation, au cours des 2 ans suivant l'embauche, du solde d'heures DIF acquises
- Si l'employeur refuse, la formation doit relever des priorités définies par accord de branche et se déroule Hors Temps de Travail, sans allocation formation
- Prise en charge par l'Opca de la nouvelle structure*

Perte des heures de DIF

Pour en savoir plus : www.opcaefp.fr rubrique DIF

TABLEAU DE BORD

CHIFFRES UTILES

SMIC horaire au 01/07/2012: 9,40 €
Salaire minimum de branche - Taux horaire au 01/07/2012: 9,6921 €
SMIC mensuel brut pour 151,67 h au 01/07/2012: 1425,67 €
Salaire minimum de branche pour 151,67 h au 01/07/2012: 1470 €
Plafond mensuel de Sécurité sociale au 01/01/2012: 3031 €
Valeur du point de la Fonction publique au 01/07/2010: 55, 5635 €
Valeur du point PSAEE au 01/09/2012: 16,81 €
Valeur du point CFA/CFC au 01/09/2012: 72,55 €

Codes IDCC (Intitulé de la convention collective/statut)

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

AGENDA

6-7/11/12: Formation attachés de gestion
08/11/12: Négociation PSAEE
09/11/12: Commission de suivi PSAEE
14/11/12: Réunion permanents UDOGEC/UROGEC
16/11/12: Bureau Fnogec
20/11/12: Négociation PSAEE
21/11/12: Groupe de travail prévoyance
26-29/11/12: Formation attachés de gestion
30/11/12: CA FNOGEC
01/12/12: AG FNOGEC
05/12/12: CNSP - CPNP
06/12/12: Commission de suivi PSAEE
06/12/12: CPN EFP
06/12/12: SPP



Pastorale

Le 1^{er} novembre, jour de la Toussaint, les catholiques fêtent tous les saints, connus et inconnus. Les saints connus sont ceux qui ont été déclarés tels, officiellement, à l'issue d'une procédure, dite de « canonisation ».

Les saints inconnus sont des anonymes qui ont vécu dans la discrétion au service de Dieu et de leurs contemporains.

La Toussaint exprime la joie et l'espérance chrétiennes: elle rappelle à chacun qu'il est personnellement appelé à la sainteté, à l'instar des saints célébrés ce 1^{er} novembre.

La sainteté n'est pas une voie réservée à une élite: elle concerne tous ceux et celles qui choisissent de mettre leurs pas dans ceux du Christ. La Toussaint rappelle aussi que la mort est une réalité qu'il est nécessaire et possible d'assumer puisqu'elle est un passage à la suite du Christ ressuscité.

« Vous voulez être heureux ? »

L'être humain que nous sommes porte en lui une aspiration à être heureux. La réalisation de cette aspiration légitime apparaît malheureusement chez certains, problématique voire impossible surtout en cette période de crise.

Sans doute convient-il tout d'abord de se préciser à soi-même ce que l'on entend par « être heureux ». Les réponses les plus variées existent, de même que les moyens préconisés pour y parvenir! Inutile de prétendre aller plus loin sans se poser cette question radicale indépendamment de toute conviction religieuse: « C'est quoi pour moi le bonheur ? ».

Au nom de Jésus lui-même, l'Église nous propose un chemin audacieux à travers le message des Béatitudes. Ce message est audacieux! Il va à l'encontre des idées reçues et des modes de vie dominants. Il ne s'inscrit pas dans le cadre de l'efficacité, de la réciprocité, de la satisfaction personnelle, de la domination et du pouvoir...

Ce message est d'une autre nature. En devenant disciples de Jésus, il nous introduit dès maintenant dans le bonheur de Dieu. Baptisés, nous en connaissons le prix: vivre nous aussi le mystère pascal.

Heureux ceux qui acceptent de renoncer à ce qui les détourne de l'amour du Père et de leurs frères. Ils connaîtront la vraie joie que personne ne pourra leur ravir.

Bonne fête de la Toussaint! »

+ Christian Nourrichard
Évêque d'Evreux

Les Béatitudes (Matthieu 5, 3-12)

Heureux les pauvres en esprit,
car le Royaume des Cieux est à eux.
Heureux les doux,
car ils recevront la terre en héritage.
Heureux les affligés,
car ils seront consolés.
Heureux les affamés et assoiffés de la justice,
car ils seront rassasiés.
Heureux les miséricordieux,
car ils obtiendront miséricorde.
Heureux les cœurs purs,
car ils verront Dieu.
Heureux les artisans de paix,
car ils seront appelés fils de Dieu.
Heureux les persécutés pour la justice,
car le Royaume des Cieux est à eux.
Heureux êtes-vous si l'on vous insulte, si l'on
vous persécute et si l'on vous calomnie de
toutes manières à cause de moi.
Soyez dans la joie et l'allégresse, car votre
récompense sera grande dans les cieux.

Copyright : AELF

Source : site de la Conférence des Évêques de France
<http://www.eglise-catholique.fr>