

L'arc boutant

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

Janvier 2014

n° 538

■ **Actualités
FNOGEC**p.2

■ **Social**

Chiffres
de janvier 2014..... p.3

Actualité de la
négociation collective ... p.5

Avantages en nature
et suspension
du contratp.6

EAAD p.6

■ **Économie/Gestion**

Le travail bénévole
dans les associations.....p.7

Rythmes scolaires p.10

■ **Pastorale**.....p.12



*L'Arc boutant
vous souhaite
une belle année !*

Retrouvez notre carte de vœux animée sur le site de la FNOGEC : www.fnogec.org



Dernière minute:

La Commission européenne a adopté une proposition visant à instaurer, pour la migration vers le SEPA, une période de transition supplémentaire de six mois durant laquelle les paiements qui ne sont pas effectués au format SEPA pourront encore être acceptés, afin de réduire au minimum tout risque de perturbation pour les consommateurs et les entreprises. Cette proposition ne modifie pas la date butoir officielle pour cette migration qui reste fixée au 1^{er} février 2014

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-6_fr.htm

ENSEIGNANT, UN MÉTIER D'AVENIR: DEVENEZ PROFESSEUR DANS L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE!

La campagne de recrutement des professeurs dans l'Enseignement catholique a été lancée. Elle propose cette année un message unifié autour de la reconnaissance du métier d'enseignant. 19 professeurs ont participé à un tournage du film de cette campagne, fin septembre, à l'Institut Jeanne d'Arc à Colombes (Hauts-de-Seine). Ils y définissent leur métier et font partager l'enthousiasme qui les anime au quotidien.

« J'innove », « j'accompagne », « je donne confiance », « je partage », « je donne du sens », « j'invente », « je m'adapte », « je fais découvrir », « je monte des projets »... sont parmi les expressions retenues par ces professeurs pour caractériser leur mission. Les témoignages et le film pilote de la campagne sont accessibles sur le site : www.devenirenseignant.org

N'hésitez pas à le diffuser largement sur vos sites Internet et sur les réseaux sociaux, afin de donner à cette campagne l'audience la plus large possible! Les commandes d'affiches, stands ou dépliants peuvent être faites auprès du service communication du Secrétariat général de l'Enseignement catholique, au 01 53 73 73 58 ou communication@enseignement-catholique.fr



SEPA – PASSAGE AU 1^{er} FÉVRIER 2014

Nous vous avons alertés régulièrement sur la mise en conformité aux normes SEPA à partir du 1^{er} février 2014 (notamment en mai et juin 2013 par des notes d'informations et article *Arc boutant*)*. Nous vous encourageons également à vous rapprocher de votre UDOGEC/UROGEC en cas de difficultés.

Pour mémo, Single Euro Payments Area (ou Espace unique de paiement en euro) est une étape de la construction économique européenne qui s'inscrit dans la continuité du passage aux pièces et billets en euro – euro fiduciaire - survenu au 1^{er} janvier 2002.

Le SEPA vise à harmoniser les paiements en euros

par virement, prélèvement et carte entre les 27 pays de l'Union européenne, les quatre États membres de l'Association européenne de libre échange (Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse) et la principauté de Monaco.

Le virement SEPA et le prélèvement SEPA remplaceront définitivement leurs équivalents nationaux tant pour les paiements domestiques (France) que transfrontaliers (Europe) au 1^{er} février 2014.

C'est une obligation pour tous et concerne de ce fait les établissements scolaires.

Le site SEPA France - <http://sepafrance.fr/> – vous permettra également de disposer d'une information générale sur le sujet.

* <http://www.fnogec.org/gestion-et-financements/actualites/sepa>

JOURNÉE GESTION: RÉSERVEZ LA DATE DU 8 AVRIL 2014!

La « journée Gestion » de la FNOGEC se tiendra le mardi 8 avril 2014 au Palais des Congrès d'Issy-les-Moulineaux sur le thème général « **Alliances et partenariats: un modèle porteur pour les OGE** ». Conférences, tables rondes et échanges d'expériences rythmeront cette journée destinée

aux décideurs et gestionnaires des établissements d'enseignement catholique. Le programme complet de cette journée sera très prochainement communiqué. Les inscriptions seront ouvertes à la fin janvier.

LES CHIFFRES DE JANVIER 2014

Augmentation du Smic

La revalorisation automatique du Smic au 1^{er} janvier 2014 s'élève à 1,1 %, selon un décret du 19 décembre 2013.

A partir du 1^{er} janvier 2014, le Smic horaire brut est fixé à 9,53 €. Le gouvernement n'a pas souhaité apporter de coup de pouce supplémentaire au mécanisme de revalorisation légale du salaire minimum de croissance.

Le Smic mensuel calculé sur la base de 151,666 heures (35 heures x 52/12) est porté à 1 445,38 €.

Rappelons que le salaire minimum de branche applicable depuis septembre aux salariés couverts par la convention collective du 14 juin 2004 est de 1482 €, soit une différence de plus de 2.5 %.

Le taux horaire du salaire minimum de branche est de 9,77 €.

Plafond de la Sécurité sociale

Le plafond mensuel de la Sécurité sociale, applicable aux rémunérations ou gains versés du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014, est fixé à 3 129 € (contre 3 086 € par mois en 2013).

Cela représente une augmentation de 1,4 % en 2014.

Le plafond annuel de la Sécurité sociale est de 37 548 € pour l'année 2014.

Nouveaux taux de cotisations au 1^{er} janvier 2014

Les cotisations d'assurance vieillesse plafonnées et déplafonnées augmentent au 1^{er} janvier 2014.

Afin de compenser cette hausse, le taux de la cotisation patronale d'allocations familiales est abaissé. Les codes types de personnel seront modifiés en conséquence.

A noter une augmentation des cotisations Arrco (tableau ci-dessous)

Compte tenu du contexte, la baisse de cotisation des établissements concernant le régime de prévoyance des enseignants (à 0,20 %), ainsi que la baisse de cotisation salariale en matière de prévoyance (- 0,3 % à compter de septembre 2013), semblent donc opportunes.

En cas de difficulté de régularisation sur le quatrième trimestre sur cette dernière cotisation, veuillez contacter votre UDOGEC ou UROGEC, voire le pôle social de la FNOGEC.

Le taux d'accident du travail reste inchangé pour 2014. L'arrêté du 24 décembre 2013 publié au JO du 30 décembre le maintient à 1,50 %.

Retraite « cadres »

A noter que les taux AGIRC sont inchangés pour 2014 (cotisation, AGFF, CET).

Au 1^{er} janvier 2014, le montant de la cotisation GMP est maintenu à titre transitoire à son niveau 2013 dans l'attente de la fixation du salaire de référence pour l'exercice 2014 (décision du Conseil d'administration de l'Agirc le 12 décembre 2013).

Valeur mensuelle pourcentage d'appel inclus : 66,26 € (employeur : 41,13 € et salarié : 25,13 €).

Salaire charnière mensuel transitoire au 1^{er} janvier 2014 : 3 129 + 324,33 € = 3 453,33 €.



	En 2013		En 2014	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Vieillesse				
Dans la limite du PMSS (cotisation plafonnée)	8,40 %	6,75 %	8,45 %	6,80 %
Sur la totalité de la rémunération (cotisation déplafonnée)	1,60 %	0,10 %	1,75 %	0,25 %
Arrco				
Tranche 1	4,5 %	3 %	4,58 %	3,05 %
Tranche 2	12 %	8 %	12,08 %	8,05 %
Allocations Familiales				
Sur la totalité de la rémunération (cotisation déplafonnée)	5,40 %		5,25 %	

Affiliation des cadres à la caisse AGIRC et au régime de prévoyance

Tous les établissements ont reçu les notes d'information portant sur l'accord unanime du 2 juillet 2013 relatif à l'affiliation aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres et assimilés dans le champ de la convention collective du 14 juin 2004. Ils ont également reçu de leur caisse de retraite et de leur institution de prévoyance fin octobre ou début novembre une information sur leurs obligations.

Rappelons que cet accord s'applique de manière impérative.

Il porte notamment sur les points suivants :

- l'affiliation des salariés de strate III totalisant au moins 8 degrés et des salariés de strate IV aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres à compter du **1^{er} juillet 2013** ;

- les affiliations aux régimes de retraite et de prévoyance enregistrées depuis le **1^{er} septembre 2010** sont validées. Les cotisations versées et les droits correspondants sont acquis.

Attention : comme nous l'avons déjà indiqué, cela ne veut pas dire que les salariés occupant un poste de strate III, 8 degrés sont agents de maîtrise au sens de la convention collective du 14 juin 2004. L'accord traite uniquement de leur assimilation aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres.

A noter que la classification Strate III, 8 degrés s'entend bien hors valeur de degrés de plurifonctionnalité. La plurifonctionnalité est un élément de rémunération, elle ne confère pas des degrés en tant que tels mais la valeur d'un certain nombre de degrés selon la situation.



Peu de questions ont été remontées au Pôle social de la FNOGEC concernant ce passage d'un statut à l'autre ou de l'affiliation des nouveaux cadres.

En cas de questionnements ou de problèmes, n'hésitez pas à solliciter votre UDOGEC ou UROGEC ou directement le pôle social de la FNOGEC en contactant Alexandre Chrétien ou Jean-René Le Meur.

AGS 2014

Le Conseil d'administration de l'AGS (garantie salaire) a décidé de maintenir le taux actuel de 0,30 % au 1^{er} janvier 2014.

Régime de prévoyance des enseignants – CSG – CRDS et forfait social

Plusieurs appels de rectorat ou d'établissements reçus à la FNOGEC ces derniers mois nous invitent à rappeler quelques éléments sur la question.

CSG et CRDS

Depuis 2012, la CSG et la CRDS sont intégrées dans un prélèvement global égal à 0.20 %. En pratique le précompte (la cotisation portée sur le bulletin de traitement des enseignants) est maintenu à 0.20 %. Rien n'a changé pour les enseignants.

Concernant les établissements, pour l'instant et compte tenu des échanges avec l'Acoss, aucune déclaration n'est à ce jour à réaliser.

Les discussions avec l'Acoss continuent afin de trouver, de concert, une solution optimisée pour le paiement de ces contributions, éviter le contentieux pour les années à venir et simplifier, autant que faire se peut, le dispositif tout en prenant en compte les exigences des URSSAF en matière de contrôle.

En cas de redressement sur cet objet pour les années 2012 et suivantes, veuillez contacter votre UDOGEC ou UROGEC ou le pôle social de la FNOGEC. Un redressement pour l'année 2011 est en revanche logique, l'appel de cotisation à 0.125 % en 2012 avait pour objectif de compenser ces éventuels redressements.

Forfait social

Le forfait social de 8 % est dû par les établissements de 10 salariés équivalents temps plein et plus. Les enseignants n'entrent pas dans ce calcul d'effectif.

Le forfait pour 2013 devra être acquitté par la voie de tableaux récapitulatifs rectificatifs. Il n'y a pas lieu de modifier les DADS en cours d'élaboration puisque celles-ci ne concernent que les personnels rémunérés par les associations de gestion.

A noter que les établissements peuvent régulariser sur les 36 derniers mois. La taxe de prévoyance pour 2011 et le forfait pour 2012 peuvent donc être acquittés.

Classifications	Statut	Cotisations Retraite et Prévoyance
Strate IV	Cadre	Cadre
Strate III 12 degrés et plus (conditions pour être cadre remplies)		
Strate III 12 degrés (conditions pour être cadre non remplies)	Agent de maîtrise	
Strate III de 9 à 11 degrés		
Strate III 8 degrés		
Strate III moins de 8 degrés	Employé	Non-cadre
Strate I ou II		

ACTUALITÉ DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Cinq accords ont été signés en 2013: salaires, classification, convention collective des chefs de travaux, prévoyance témoignant d'un dialogue social actif dans la branche. A titre d'exemple, une négociation sur la valorisation des « formations » pour les personnels de vie scolaire est prévue le 16 janvier.

Nous avons choisi dans cet article de réaliser un gros plan sur l'accord sur le temps partiel et la complémentaire santé.

Accord « temps partiel »

Un accord sur le temps partiel dans la Branche a été conclu le 18 octobre 2013 avec trois organisations syndicales représentatives (la FEP-CFDT, le Snec CFTC et le SPELC) en application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Pour pouvoir s'appliquer, l'accord doit être étendu par arrêté du ministre en charge du travail.

Avant extension, le texte doit d'abord être examiné par une commission paritaire interprofessionnelle (la sous-commission à l'extension).

A cette fin, une réunion s'est tenue le 11 décembre au cours de laquelle trois organisations syndicales représentant moins de 9 % des suffrages dans la branche ont désapprouvé l'extension de l'accord. Cela a pour conséquence majeure de surseoir à la procédure d'extension par le Ministère.

Ainsi, la publication de l'éventuel arrêté d'extension est repoussée puisqu'une seconde réunion de sous-commission doit être organisée le plus rapidement possible.

Pendant cette période transitoire et jusqu'à ce que le Ministère se soit prononcé, les dispositions légales relatives au temps partiel minimum s'appliquent. Les questions se posent essentiellement sur une embauche entre 17h30 (durée minimale conventionnelle) et 24h.

Pour en savoir plus n'hésitez pas à solliciter votre UDOGEC ou UROGEC ou le pôle social de la FNOGEC.

Complémentaire santé

La loi sur la sécurisation de l'emploi oblige les partenaires sociaux à négocier au niveau national un régime de frais de soins de santé.

Lors des premières séances de négociation, les partenaires sociaux se sont exprimés sur leur vision du dispositif. Ils ont exprimé le souhait de créer un véritable régime socle national.

Ils évoluent dans un environnement législatif et réglementaire « inconnu ».

En effet, le panier de soins réglementaire n'est pas arrêté, les modalités d'élaboration d'un cahier des charges ne sont pas connues et la possibilité de recommander un assureur par accord professionnel était en question.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2014 l'autorisant sous condition a été adoptée et validée par le Conseil constitutionnel.

Les textes réglementaires devraient donc être publiés rapidement.

Malgré ces incertitudes, six réunions de travail ont été fixées jusqu'en février prochain pour déterminer les éléments d'un cahier des charges complémentaire à un appel d'offre dans le cadre du calendrier déterminé par la loi (juillet 2014).

Dès février, le collège employeur sera en mesure de communiquer sur les conclusions de la négociation.

En tout état de cause, les contours du dispositif n'étant pas arrêtés, il n'est par conséquent pas pertinent, à ce stade, de négocier au niveau local un accord au risque de devoir résilier le contrat si jamais un accord était signé au niveau national et cela malgré toute « l'assurance » des opérateurs prétendant l'inverse.



C. Mercier / Ciric



MAINTIEN DES AVANTAGES EN NATURE DURANT LES PÉRIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il existe deux façons de maintenir les avantages en nature lorsque le contrat est suspendu, selon que l'avantage continue ou non à être consommé pendant cette période.

1^{er} cas : l'avantage continue à être consommé

C'est le cas par exemple d'un avantage logement (occupé par le salarié toute l'année y compris pendant les périodes de fermeture de l'établissement).

Dans ce cas, la valeur des avantages est réintégrée sur le bulletin de paie via une ligne spécifique.

2^e cas : l'avantage n'est pas consommé durant les périodes de suspension

C'est le cas par exemple des repas non consommés pendant les congés payés.

Dans ce cas, la valeur des avantages est incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés, de maladie...

■ Pendant les congés payés :

L'article L 3141-23 du Code du travail prévoit que l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés doit intégrer la valeur des avantages dont le salarié ne continue pas à jouir pendant son congé.

L'avantage est intégré dans le calcul de l'indemnité de congés payés, il n'a donc pas à être maintenu en plus de cette indemnité.

■ Pendant les périodes de maladie :

L'article R 436-1 du Code de la Sécurité sociale prévoit également que la valeur des avantages en

nature dont ne bénéficie pas un salarié en raison de son absence doit être incluse dans l'assiette servant au calcul de l'indemnité journalière.

Autrement dit, les avantages en nature sont « techniquement » maintenus pendant les périodes de suspension du contrat puisqu'ils sont intégrés dans l'assiette de calcul de l'indemnité (de congés payés, indemnité journalière...).

La Convention collective PSAEE prévoyait :

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

Cette disposition a été dénoncée et n'existe donc plus depuis le 6 décembre 2012.

Les avantages en nature non consommés pendant les périodes de suspension du contrat n'ont donc plus à être rémunérés en sus de la rémunération de base du salarié durant ces périodes (ils sont intégrés dans la rémunération de base servant au calcul de l'indemnité).



EEAD : UN ENTRETIEN À DEUX !

La FNOGEC a été alertée par quelques dysfonctionnements dans le déroulement des entretiens annuels d'activité et de développement (EAAD).

Nous vous rappelons que l'accord du 18 juin 2009 prévoit que celui-ci doit se dérouler entre le salarié et le chef d'établissement ou un responsable hiérarchique.

Nous rappelons que l'EAAD est de la responsabilité du chef d'établissement. Le terme « **exclusivement** » a d'ailleurs été choisi par les partenaires sociaux.

C'est un moment essentiel permettant un **dialogue**... (et donc) à deux !

Il ne peut se transformer en « tribunal » et doit se dérouler dans un climat apaisé.

Au-delà du nécessaire respect de la règle de droit, les conditions de forme doivent être appliquées pour éviter à cet entretien stérilité, confrontation ou échec.



LE TRAVAIL BÉNÉVOLE DANS LES ASSOCIATIONS: QUELLE PLACE? QUELS DIRIGEANTS? QUELLES ÉVOLUTIONS?

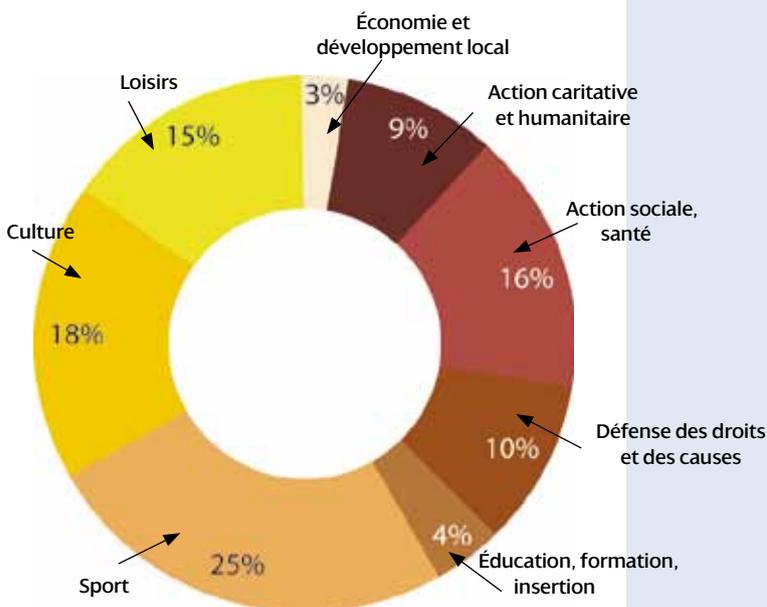
Une décélération de la croissance du travail bénévole

15 à 16 millions de personnes exercent une activité bénévole le plus souvent dans des associations. Le volume du travail bénévole – mesuré à partir du nombre d’heures de travail bénévole –, est de l’ordre de 1 072 000 emplois en ETP.

Les secteurs sportif, culturel et de loisirs concentrent une grande partie du travail bénévole, avec respectivement 25, 18 et 15 % du volume total de travail bénévole. Les secteurs de l’éducation, de la formation et de l’insertion bénéficient au total de 4 % du volume de travail bénévole dans les associations : ce poids relativement limité s’explique par le fait qu’il s’agit de secteurs qui comptent relativement peu d’associations, mais fortement professionnalisées et dans lesquelles le travail bénévole concerne surtout les fonctions de dirigeants/gestionnaires.

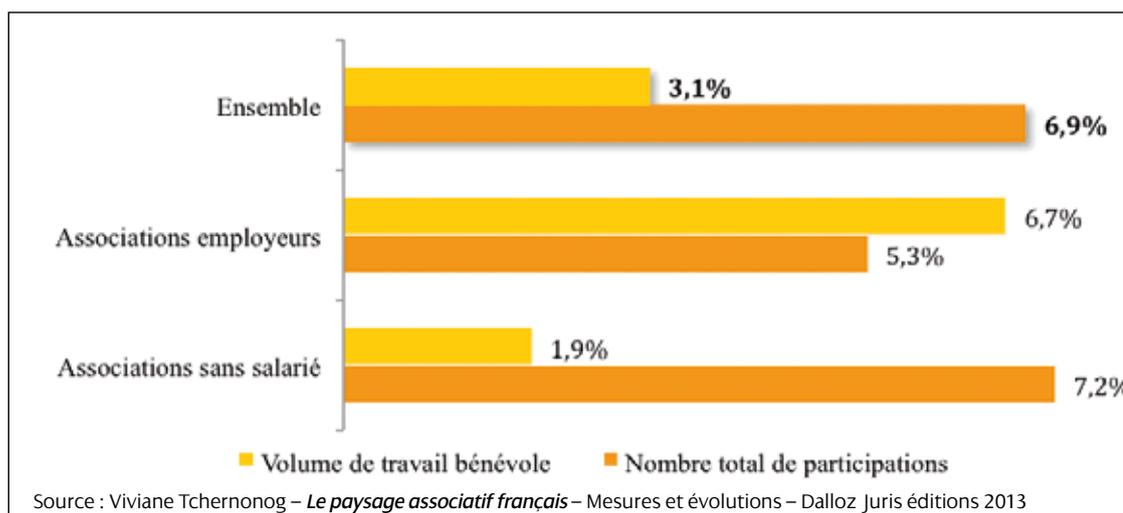
Malgré une décélération de sa croissance, le travail bénévole reste toujours en expansion, il a augmenté dans la dernière période à un rythme annuel de 3 %.

Figure 1 : Volume de travail bénévole par secteur d’activité



Source : Viviane Tchernonog – *Le paysage associatif français* – Mesures et évolutions – Dalloz Juris éditions 2013

Figure 2 : Évolution du volume du bénévolat et du nombre de participations bénévoles selon l’existence d’emploi salarié dans l’association



Source : Viviane Tchernonog – *Le paysage associatif français* – Mesures et évolutions – Dalloz Juris éditions 2013

Les limites au développement du travail bénévole: le besoin en compétences des associations

Si les enquêtes montrent que les candidats au bénévolat sont nombreux à souhaiter s’engager, les associations expriment cependant de nombreuses

difficultés à trouver des bénévoles. Plusieurs éléments expliquent cette situation. D’abord, le secteur associatif est un secteur en forte professionnalisation : les associations ont certes besoin de bénévoles, mais des bénévoles qualifiés, ayant les compétences qui leur sont nécessaires.

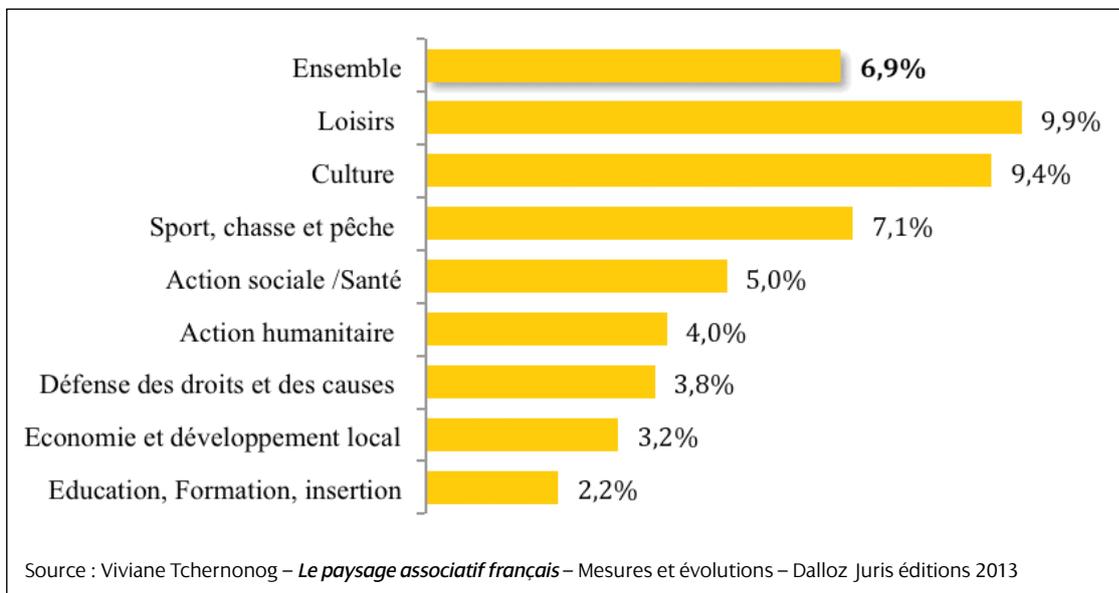
Nous remercions Viviane Tchernonog, chercheur au Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Centre d’économie de la Sorbonne, d’avoir rédigé cet article pour l’Arc Boutant, ainsi que le Crédit Coopératif pour son concours.

Une transformation en profondeur des modalités du travail bénévole

Les formes du travail bénévole ont en outre évolué. Le changement social s'accompagne d'une mobilité croissante dans les différents parcours de vie: le bénévolat n'échappe pas à cette évolution. La durée des engagements se raccourcit et les bénévoles souhaitent maîtriser de plus en plus leur parcours de bénévolat. Les jeunes souhaitent par exemple connaître des expériences

dans les domaines humanitaires et culturels. L'évolution la plus notable concerne cependant les modalités du travail bénévole: l'augmentation du nombre de participations bénévoles dans les associations (6,9% en moyenne annuelle) s'accompagne d'une modification en nature du bénévolat: les participations des bénévoles semblent prendre de plus en plus souvent la forme de « prestations » ponctuelles de personnes par ailleurs peu engagées dans l'association mais donnant un coup de main occasionnel.

Figure 3: Taux annuel d'augmentation du nombre de participations bénévoles



Des dirigeants bénévoles peu représentatifs de la société française

Les difficultés à trouver les bénévoles signalées avec force par les associations concernent tout particulièrement les dirigeants bénévoles. 44 % des associations (et 52 % des seules employeuses) situent au premier rang devant même la baisse des subventions publiques la difficulté à trouver des dirigeants bénévoles.

Les difficultés à trouver des dirigeants bénévoles tiennent en partie aux besoins en professionnalisation des associations déjà évoquées pour l'ensemble du bénévolat.

Les dirigeants bénévoles sont des bénévoles devant souvent présenter, outre une grande disponibilité, des compétences en droit, gestion, communication...

Les structures dirigeantes d'associations connaissent en outre un double problème: les dirigeants du secteur associatif ne reflètent pas la société française, et les structures dirigeantes des associations, une fois en place, évoluent très peu.

Les structures dirigeantes des associations, étudiées à partir des profils des présidents, trésoriers et secrétaires, sont caractérisées par l'importante présence des hommes, des cadres supérieurs, des cadres moyens et des enseignants, des seniors – et par voie de conséquence des retraités. Les jeunes et les ouvriers sont très peu représentés voire quasiment absents des structures dirigeantes. Les ouvriers qui représentent 21 % des emplois ne représentent que 5 % des présidents d'associations. Les seniors représentent 34 % des présidents d'associations.

Tableau 1 : Profil des présidents d'associations

Agriculteurs	3 %
Professions libérales	7 %
Chefs d'entreprise	8 %
Cadres supérieurs	14 %
Cadres moyens	24 %
Enseignants	13 %
Employés	25 %
Ouvriers	5 %
Étudiants	1 %
Total	100 %

Source: Viviane Tchernonog, *Le paysage associatif français* – Mesures et évolutions – Dalloz Juris, éditions 2013

La comparaison du profil des dirigeants à 6 ans d'intervalle montrent que les évolutions vers une plus grande mixité sociale sont difficiles. Le léger vieillissement observé des présidents d'associations – et des dirigeants plus généralement – tient en partie à l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses du baby-boom. La démocratisation des structures dirigeantes, appréciées ici en fonction de l'évolution de la part des ouvriers dans les présidences associatives, n'est pas favorisée par la baisse des emplois industriels - et donc des

ouvriers – dans le pays.

La seule évolution positive au sens d'une plus grande mixité sociale, est l'augmentation du nombre de femmes dans toutes les fonctions dirigeantes des associations intervenue ; elle s'explique principalement par le renouvellement des associations, avec de jeunes associations dans lesquelles les femmes parviennent à être représentées dans la mesure où elles ont souvent participé à leur création, et non par une évolution des structures en place.

Tableau 2:

Evolution de la part des femmes dans les structures dirigeantes des associations

	Présidentes	Trésorières	Secrétaires	Ensemble
Enquête 2003	26 %	40 %	55 %	39 %
Enquête 2005	31 %	42 %	57 %	46 %
Enquête 2011	34 %	47 %	60 %	48 %

Source : Viviane Tchernonog, *Le paysage associatif français* – Mesures et évolutions – Dalloz Juris, éditions 2013

Pour le développement du bénévolat

Il n'est pas toujours évident de faire coïncider l'offre de bénévolat avec les besoins des structures associatives, en particuliers concernant les mandats d'administrateurs et a fortiori de membre du bureau.

Un accompagnement est souvent nécessaire pour former les décisionnaires à la technicité de leur mandat et de l'association.

Un des enjeux reste de trouver puis de renouveler ces bénévoles. Cela reste bien souvent un sujet complexe, pourtant nécessaire pour garantir la vitalité d'une structure.

Il existe également des possibilités de recrutement de bénévoles par des entreprises partenaires, éventuellement sous forme de mécénat de compétences (sur le temps de travail et donnant droit à une réduction

fiscale pour l'entreprise) ou de bénévolat de compétences.

Un certain nombre de structures proposent des mises en relation avec des bénévoles (France Bénévolat, mais également HEC bénévolat, Institut du Management Associatif, Passerelles et Compétences...)

Après le recrutement, il est nécessaire de trouver des solutions pour conserver ces bénévoles, et les intéresser : cela peut passer par de la formation.

Se pose également la question de la valorisation de ces actions bénévoles, que ce soit dans un cursus d'étude ou encore dans le cadre de recrutement ou de gestion de carrière de salarié. Les pistes pour accompagner et renforcer le bénévolat en France sont donc nombreuses.

RYTHMES SCOLAIRES: UNE PRÉOCCUPATION DES GESTIONNAIRES D'ÉCOLES

Gestionnaires des écoles publiques (communes, établissements publics de coopération intercommunale) ou d'écoles privées (pour l'enseignement catholique et les organismes de gestion), tous les responsables du système éducatif se préoccupent de la mise en place des nouveaux rythmes scolaires décidés par le Parlement pour une mise en place au plus tard pour la rentrée scolaire 2014.

Lors du 96^e congrès des maires de France qui s'est tenu du 19 au 21 novembre 2013, les maires étaient venus chercher des réponses à leurs préoccupations auprès des membres du gouvernement présents dont Jean-Marc Ayrault et Vincent Peillon.

Le Premier Ministre s'est dit favorable à un assouplissement du taux d'encadrement des activités périscolaires. Il ne s'est pas prononcé pour une prorogation au-delà de 2014 du fonds d'aide aux communes dont bénéficient également les établissements privés sous contrat, telle que réclamée par des maires.

Vincent Peillon a, quant à lui, souligné le rôle éducatif confié aux élus locaux, et donc par extension aux OGEF et chefs d'établissement de l'enseignement privé sous contrat; il a insisté sur l'urgence et la nécessité de cette réforme.

Il a rappelé que si la modification des rythmes scolaires est obligatoire pour les établissements publics d'enseignement, les mairies ne sont pas tenues d'aménager les temps périscolaires.

Toutefois, à la veille des élections municipales, il semble difficile pour les élus locaux de ne pas proposer d'activités aux élèves et à leurs familles sur les temps périscolaires.

Les élus ont afflué à l'atelier organisé le 21 novembre en présence du Ministre de l'Education nationale. Ils se sont relayés au micro pour expliquer les difficultés auxquelles ils sont confrontés et dépeindre les situations complexes à gérer en raison notamment de la diversité des territoires français :

- Comment recruter du personnel qualifié ?
- Comment faire participer les enseignants aux temps d'encadrement de ces activités ?
- Comment organiser les transports scolaires relevant le plus souvent de la compétence du département ?
- Pourquoi ne pas avoir mené la réforme jusqu'au bout en raccourcissant notamment les vacances d'été ?

- Comment financer durablement cette réforme ? Autant de questions qui se posent également aux chefs d'établissements et gestionnaires d'écoles privées désirant mettre en place la semaine de 4,5 jours et qui sont restées sans réponse précise à l'issue de ce congrès.

Malgré ces nombreuses préoccupations, il ressort de l'enquête menée par l'association des maires de France (AMF) et présentée à l'occasion du congrès de novembre 2013 que 83 % des communes, ayant fait le choix d'adopter la réforme dès 2013, se disent satisfaites de sa mise en œuvre.

L'enquête porte sur 3 852 communes soit 17 % des municipalités scolarisant 22 % des élèves de l'enseignement primaire public.

Plus de 3 communes sur 4 (77 %) rapportent néanmoins avoir eu des difficultés pour financer la réforme. Plus de 6 sur 10 estiment dépenser entre 100 et 200 euros par élève et par an, un coût non répercuté sur les familles puisque 80 % des communes concernées ont opté pour la gratuité des activités périscolaires. Au vu des réponses, « 150 euros est globalement un coût médian », estime l'AMF pour assurer la mise en place de cette réforme.

68 % des communes organisent les temps d'activités périscolaires (TAP) sous forme d'ateliers, 22 % sous forme d'un accueil de loisirs et seules 8 % des communes ne proposent qu'une garderie. Pour organiser ces nouvelles activités, plus de la moitié des communes ont recruté des animateurs et 56 % ont recours aux associations locales.

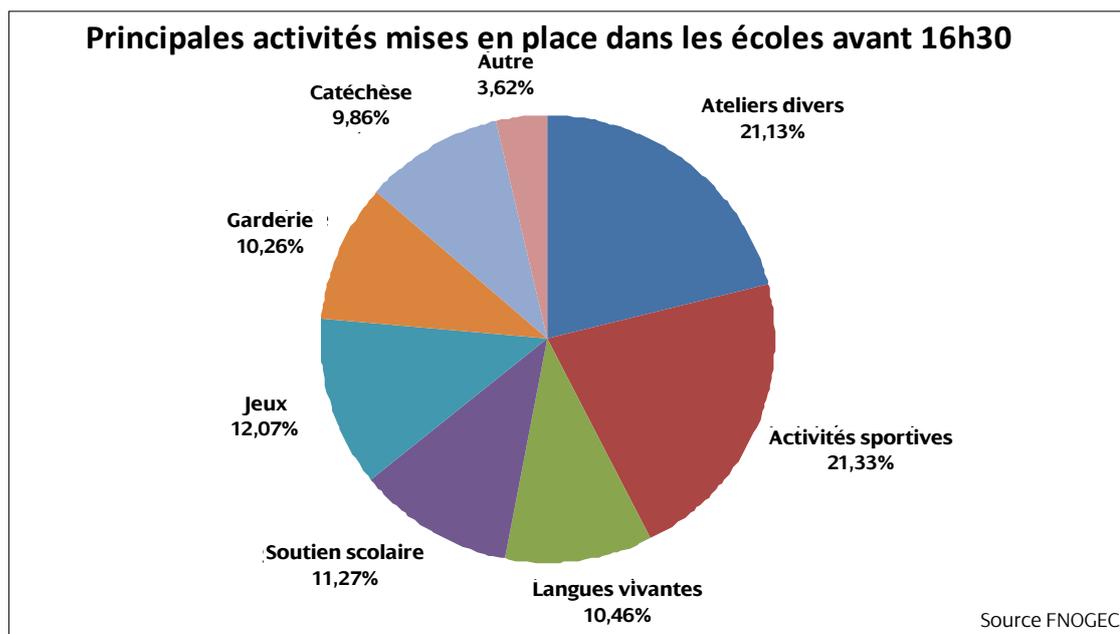
Pour plus d'information sur cette enquête de l'AMF* :

Côté Enseignement catholique, une enquête lancée fin 2013, permettant de recueillir des informations sur 2 251 écoles scolarisant 399 673 élèves (47,5 %), a également été conduite par la FNOGEC.

Il en ressort que les écoles ayant fait le choix d'organiser le temps scolaire sur 9 demi-journées

* http://www.amf.asso.fr/congres2013/page.asp?BOM_N_ID=284&DOC_N_ID=12361





sont actuellement peu nombreuses (6,18 %). Leur choix d'organisation de la demi-journée supplémentaire s'est massivement porté sur la matinée du mercredi (98,5 %) avec, en contrepartie, pour la grande majorité des écoles, une modification de l'horaire de classes (68 % des écoles) ou pour un quart d'entre elle, un allongement de la pause méridienne. Les écoles ont mis principalement en place des ateliers divers (artistiques, culturels...) ou des activités sportives (21 % des écoles pour chacune de ces activités).

Les contraintes organisationnelles (recrutement et choix des intervenants, locaux, articulation avec les autres services ou activités périscolaires existants tels que la restauration scolaire, les centres de loisirs et les transports...) et les coûts financiers peuvent, pour certains établissements bien que favorables à ces nouveaux rythmes, constituer un frein à leur mise en place.

Certains établissements se donnent le temps d'une prise de décision réfléchie et concertée dans l'intérêt de l'élève, prenant en compte de nombreuses considérations telles que le projet éducatif, les différents temps de l'élève, les contraintes d'organisation et le financement, le lien avec les parents...

Dans le but d'accompagner l'ensemble des établissements dans leur réflexion sur les rythmes scolaires, le Secrétariat général de l'Enseignement catholique organise une journée sur ce thème le 17 janvier 2014. En effet, la mise en œuvre de cette réforme, dont les implications sont nombreuses, est une forte préoccupation pour l'ensemble des membres des communautés éducatives de l'Ensei-

gnement catholique : organismes de gestion, chefs d'établissement, équipes enseignantes, parents... Elle fait l'objet de nombreux questionnements de la part de ces acteurs.

Une commission nationale des rythmes scolaires a d'ailleurs été mise en place dès la rentrée 2013 par le Secrétariat général de l'Enseignement catholique à laquelle participent deux directeurs diocésains, l'APEL, les organisations de chefs d'établissements, la FNOGEC, l'UGSEL, FOMIRIS... Elle est chargée de piloter la réflexion globale et d'outiller les établissements pour conduire à bien leur réflexion et leurs projets.

La mise en œuvre concrète de la réforme nécessite de prendre en compte les contraintes internes, organisationnelles, financières ainsi que celles liées au contexte local.

Pour les OGEC, les questions relatives aux aspects organisationnels et juridiques sont incontournables dans la réflexion sur la mise en place de la semaine de 4,5 jours.

Dans le but d'éclairer chacun sur ces aspects, la FNOGEC proposera au cours de cette journée nationale des éléments d'approches techniques et concrètes autour de 4 thématiques : les relations avec les collectivités territoriales, la place du bénévole ainsi que les responsabilités sociale et sociétale. Des fiches techniques sur ces thématiques seront remises aux participants et mises en ligne, en particulier sur le site de la FNOGEC dans la semaine du 20 janvier.



TABLEAU DE BORD

■ CHIFFRES UTILES

SMIC horaire brut au 1^{er} janvier 2014: 9,53 €

Salaires minimum de branche horaire brut au 1^{er} janvier 2014: 9,77 €

SMIC mensuel brut pour 151,67h: 1445,38 €

Plafond mensuel de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2014: 3129 €

Valeur du point de la fonction publique au 1^{er} juillet 2010: 55,5635 €

Valeur du point de la CC du 14 juin 2004 depuis le 1^{er} septembre 2013: 16,94 €

Valeur du point CFA/CFC depuis le 1^{er} septembre 2013: 72,55 €

■ Codes IDCC (Intitulé de la convention collective/statut)

Intitulé de la convention collective / statut

0390 professeurs de l'enseignement secondaire libre

1334 psychologues de l'enseignement privé

1446 enseignants HC du technique et chefs de travaux

1545 enseignants primaire catholique

2152 CFA CFC

2408 dans sa version applicable le 15 décembre 2012 (ex CCPSAEE)

9999 (sans CC) statuts des chefs d'établissements

■ AGENDA

9 janvier : Groupe de travail complémentaire-santé

14 janvier : CPN CFA CFC

15 janvier : Observatoire prospectif des métiers et des compétences

16 janvier : Négociation niveau de classification CQP Educateur de Vie Scolaire

22 janvier : Groupe de travail complémentaire-santé

29 janvier : CPNEFP (formation professionnelle) et SPP OPCALIA

30 janvier : Négociation complémentaire-santé

5 février : CPNP (prévoyance)

**JOURNÉE
GESTION
FNOGEC
8 avril 2014**



Pastorale

Le « Notre Père » de l'Internaute

*Notre Père, qui es présent sur le Web,
ton amour nous crée et recrée dans l'infini des mondes virtuels.
C'est toi qui maintiens les fils invisibles qui nous relient les uns aux autres,
dans cette toile d'araignée universelle de communication et d'amitié.
Que ton règne vienne sur le réseau,
le règne de la communication authentique et totale,
le règne de la liberté sans frontières, du respect pour tous.
Donne-nous notre ration quotidienne de messages d'espérance.
Fais que le plus de monde possible puisse s'intégrer dans des réseaux fraternels.
Pardonne-nous de ne pas nous connecter plus souvent avec toi.
Mais toi, mon Dieu, envoie-nous des courriels de temps en temps,
même si, en réalité, tu nous as déjà envoyé le meilleur e-mail du monde,
la bonne nouvelle de ton fils, Emmanuel.
Ne permets pas que nous succombions à la tentation des messages
ou des images indésirables.
Mais surtout, délivre-nous du mal, digital, virtuel et réel.*

Amen.

Source : site internet de la Conférence des Evêques de France, rubrique « Foi et vie chrétienne, prières pour notre temps » - www.eglise.catholique.fr

L'arc boutant

Fondé en 1952 – Directeur de la publication : Michel Quesnot – Chargée de la publication : Florence Le Cars – Secrétariat de rédaction : Guilhem Demont
Mise en page : BSE Île-de-France-Centre – Imprimerie : Jouve – N° CP: 1114 G 85707 – Abonnement : 22,50 € les dix numéros – FNOGEC/ARC BOUTANT
277, rue Saint-Jacques – 75240 Paris Cedex 05 – Tél. : 01 53 73 7440 – Fax. 01 53 73 7444 – E-mail : contact@fnogec.org – Site Internet : www.fnogec.org