

# L'arc boutant

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

Mai 2013

n° 532

- **Actualités**  
Convention de l'EC.....p.2
- **Gestion/comptabilité**  
Le Sepa.....p.3
- **Législation scolaire**  
Rythmes scolaires.....p.6
- **Législation sociale** p.8
- **Pastorale** .....p.12



DR

## Éditorial



Par Michel Quesnot,  
président de la FNOGEC

## Il faut en sortir rapidement...

**V**oici plus de 5 ans que nous négocions une nouvelle Convention collective du personnel des OGEC. Traditionnellement, ce type de démarche prend du temps compte tenu des enjeux, mais maintenant c'est trop et surtout plus que ne peuvent le supporter nos collaborateurs.

Cependant cette période n'a pas été inutile. Elle nous a contraints à prendre en compte les évolutions sociologiques de nos Institutions et de la société et à augmenter le « professionnalisme social ».

Mais il faut savoir en finir. Tout le monde est lassé d'une situation conflictuelle dont on ne comprend plus les enjeux réels pour les salariés et ce, alors que dans tous les autres domaines (formation professionnelle, prévoyance, classifications) la négociation fonctionne. Quatre procès sont en cours sur ce sujet : est-ce raisonnable de substituer le prétoire au dialogue paritaire ?

Conscient de cette situation le Collège employeur a décidé de prendre des initiatives pour dénouer ce qui devient une crise. D'abord en émettant une recommandation pour atténuer les conséquences pour le personnel d'absence d'accord collectif dans les domaines où ils n'existent plus, en proposant parallèlement aux partenaires sociaux une reprise rapide du dialogue et plus récemment, en acceptant les conditions de négociation avec l'Agirc pour régler des difficultés d'application de la nouvelle classification, ce qui a impliqué des concessions significatives du Collège employeur. Après les avoir interpellés, nous avons été très heureux de la réponse de nos partenaires sociaux (les 6 syndicats de salariés) qui partagent notre préoccupation et notre volonté d'en sortir et vite, c'est-à-dire avant les vacances d'été.

Cela supposera des compromis. Un compromis n'est pas de la compromission, mais une façon de nous dépasser nous-mêmes au

service du bien commun. Le dialogue social dans l'Enseignement catholique s'exerce dans un contexte rare. Les employeurs représentent des associations à but non lucratif et pas des intérêts visant à maximiser des profits au bénéfice d'actionnaires anonymes. L'enjeu, pour ne pas être déraisonnable, n'est donc pas le profit économique, mais la pérennité de nos établissements et de l'emploi.

Dans notre branche l'emploi est donc, de fait, sous la coresponsabilité des partenaires sociaux. Il ne faut pas s'étonner que la détérioration de notre situation économique en regard de l'état de l'économie de la France, ait des conséquences sur les possibilités financières des familles et sur les financements publics. Les premiers résultats de l'enquête INDICES sont cette fois-ci alarmants et montrent notamment une baisse des effectifs salariés malgré une augmentation de la masse salariale.

Certains considèrent que les contreparties financières concédées dans le texte de la nouvelle convention collective EEP sont déjà déraisonnables. Il faudra probablement faire quelques ajustements : la paix sociale a un prix. Mais le prix ne peut pas être la disparition massive d'établissements ni la perte sévère d'emplois non protégés.

Réussir cette relance du dialogue social sur la convention collective pourra également donner un signe fort de la volonté commune d'engager les négociations à venir dans de bonnes conditions qu'il s'agisse par exemple de la mutuelle santé ou du temps partiel, sans parler de la NAO.

**Alors cette fois-ci, dans l'intérêt des salariés et des établissements, il faut en sortir par une « paix des braves »... par le haut !** □

## CONVENTION DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE 1<sup>ER</sup> ET 2 JUIN 2013

À l'heure où nous bouclons ce numéro, vient de se tenir à Vincennes au Parc Floral de Paris la première convention de l'Enseignement catholique sur le thème « Avons-nous besoin de l'École catholique ? ». Plus de 2000 participants ont assisté à cet événement organisé par l'ensemble des structures de l'Enseignement catholique. Conférences, débats, échanges ont eu lieu pendant ces deux jours dans un climat convivial et sous un soleil retrouvé.

### ■ Conférences plénières

- *Les Grands Défis contemporains*, entretien entre François de Jouvenel, directeur d'études de Futuribles et Jean Gaeremynck, conseiller d'État.
- *Le Sens de l'école au cœur des débats de société*, par Claude Thélot, conseiller Maître honoraire à la Cour des comptes et ancien président de la commission du débat national sur l'avenir de l'école.



Fatima Bogdanov

Intervention de Claude Thélot.

- *L'École catholique dans l'Église et la société française*, intervention de Monseigneur Dagens, évêque d'Angoulême et membre de l'Académie française.
- *De quelle école avons-nous besoin ?*, échanges entre Clara Gaymard, présidente de General Electric France, vice-présidente de General Electric International, et Gonzague de Blignières, président du Comité de surveillance, Senior Partner Equistone Partners Europe, avec la participation de Xavier Fontanet, ancien p-dg d'Essilor.

### ■ Controverses

Six controverses organisées sur les six thèmes ci-dessous donnaient chacune la parole à deux débatteurs.

- Avons-nous besoin de l'Enseignement catholique pour privilégier la mixité sociale ?
- Avons-nous besoin de l'Enseignement catholique pour annoncer l'Évangile ?
- Avons-nous besoin de l'Enseignement catholique pour réussir l'insertion professionnelle ?
- Avons-nous besoin de l'Enseignement catholique pour promouvoir l'engagement citoyen ?
- Avons-nous besoin de l'Enseignement catholique pour animer les territoires ?
- Avons-nous besoin de l'Enseignement catholique pour développer la créativité pédagogique ?

### ■ Cité des initiatives

En écho aux controverses, les stands de la Cité des Initiatives proposaient pour chacun des six thèmes de découvrir des expériences, des propositions permettant d'ouvrir le champ des possibles. Chaque participant pouvait ainsi découvrir différentes initiatives d'établissements scolaires pouvant avoir été menées avec un ou plusieurs partenaires extérieurs (services de l'État, entreprise, collectivité territoriale, association, établissement étranger, mouvement ou service d'Église...).

Nous reviendrons sur l'ensemble de ces débats et les pistes de réflexions et d'actions proposés dans notre prochain numéro.

Nous reviendrons plus en détail sur cet événement dans le prochain numéro de l'Arc Boutant.



Fatima Bogdanov

Monseigneur Ricard, Eric de Labarre et Pascal Balmand.

Le nouveau statut de l'Enseignement catholique, voté par le Comité national de l'Enseignement catholique le 15 février 2013, adopté par l'Assemblée plénière de la Conférence des évêques de France le 18 avril 2013, a été publié le 1<sup>er</sup> juin 2013. Il devient donc applicable.

Après avoir vivement remercié Éric de Labarre, secrétaire général de l'Enseignement catholique et souligné le caractère collectif de l'élaboration de ce nouveau statut, Monseigneur Ricard en a remis un exemplaire à chacun des représentants des organismes du CNEC (Michel Quesnot pour la FNOGEC) lors de la célébration eucharistique qu'il a présidée le samedi soir.

Monseigneur Ricard a rappelé en conclusion que l'enjeu dans la réception de ce nouveau statut était d'en accueillir l'esprit et de se mettre tous ensemble au service de l'urgence éducative si importante pour l'Église et la société tout entière.



Fatima Bogdanov

Animation de la messe par les Petits Chanteurs de Saint Marc.

*C'est une harmonisation des moyens de paiement à l'échelle européenne qui engendre les modifications suivantes : • 1. Systèmes d'information • 2. Contrôle interne.*

*Prenez contact avec votre : • 1. UDOGEC/UROGEC • 2. Banque de proximité (nécessaire à l'obtention de votre ICS – Identifiant créancier SEPA).*

### ■ Quels sont les objectifs ?

Le SEPA – 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<sup>er</sup> 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.



Grâce à ces nouveaux moyens de paiement européens, l'ensemble des consommateurs et professionnels des secteurs marchands et non marchands (les entreprises, les commerçants, les administrations, les associations...) peut effectuer des paiements dans les mêmes conditions partout dans l'espace européen, aussi facilement que dans leur pays.

### ■ Est-ce obligatoire ?

**Oui, c'est une obligation pour tous.**

En application du règlement (UE) n° 260/2012 adopté le 14 mars 2012, **le virement SEPA et le prélèvement SEPA remplaceront définitivement leurs équivalents nationaux** tant pour les paiements domestiques (France) que transfrontaliers (Europe) au **1<sup>er</sup> février 2014**.

Pour précision, le TIP et le Téléversement bénéficient d'un sursis jusqu'au 1<sup>er</sup> février 2016, et le chèque n'est pas impliqué.

### ■ Quels sont les principaux changements ?

#### ◆ Cadre général

Le virement SEPA et le prélèvement SEPA nécessitent notamment l'usage de coordonnées bancaires harmonisées à l'échelle européenne : l'IBAN et le BIC, **qui figurent sur les Relevés d'identité bancaire (RIB) depuis 2001**.

Les formats de fichiers communiqués à sa banque pour réalisation des virements et prélèvements sont également modifiés (outils de banque à distance). Des données complémentaires sont par ailleurs requises.

SEPA rend donc indispensable **des modifications des systèmes d'information**. À ce titre, la FNOGEC a pris contact avec l'ensemble des fournisseurs de logiciels pour vérifier la compatibilité des outils de gestion (référentiel Famille, logiciel de gestion, logiciel de paie...) avec les moyens de paiement SEPA.

**Vous trouverez ci-après les points clés pour attention.**

#### ◆ Le virement SEPA (disponible depuis le 28 janvier 2008)

L'émission de **virement SEPA** nécessite essentiellement **une adaptation des systèmes d'information** du fait des différences suivantes :

VIREMENT NATIONAL	VIREMENT SEPA (SCT)
RIB du destinataire	IBAN + BIC du destinataire
Fichier Format fixe – Norme CFNOB	Fichier Format variable ISO 20022 XML
Zone de libellé de 31 caractères (Motif du virement)	Zone de libellé de 140 caractères (Motif du virement)
Compte en France	Compte en zone SEPA

Par ailleurs, le délai d'exécution d'un virement SEPA est au maximum un jour ouvrable, à compter du moment de réception de l'ordre de virement par la banque de l'émetteur (donneur d'ordre). Aucune date de valeur défavorable au client ne peut être appliquée par la banque.

Et les frais sont identiques que l'opération soit nationale ou transfrontalière.



**Le SEPA est une obligation pour tous. Les OGEC/établissements scolaires sont donc concernés. le virement SEPA et le prélèvement SEPA remplaceront définitivement leurs équivalents nationaux au 1<sup>er</sup> février 2014.**



Faites la demande  
de votre numéro ICS  
dès à présent

## PRÉREQUIS

1. Assurez-vous de disposer des coordonnées bancaires des bénéficiaires de vos virements sous forme d'IBAN et de BIC. Dans le cas contraire, demandez-les à vos bénéficiaires (salariés par exemple). Ces données figurent sur les relevés d'identité bancaire (RIB) depuis 2001.

2. Mettez à jour vos bases de données en conséquence (données de paie par exemple).

3. Rencontrez votre banquier pour convenir du format de vos échanges informatiques SEPA avec votre banque (outils de banque à distance).

4. Réaliser les tests de migration nécessaires avec vos partenaires bancaires.

### ■ **Le prélèvement SEPA (disponible depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2010)**

Les **modifications informatiques** détaillées précédemment pour le virement s'appliquent

aussi pour le prélèvement. Mais l'émission de prélèvement SEPA engendre également des **changements de responsabilités notamment en matière d'archivage et d'information** détaillés ci-après.

PRÉLÈVEMENT NATIONAL	PRÉLÈVEMENT SEPA
RIB du débiteur (famille...)	IBAN + BIC du débiteur (famille...)
Fichier format fixe – Norme CFNOB	Fichier format variable ISO 20022 XML
Zone de libellé de 31 caractères (motif du prélèvement)	Zone de libellé de 140 caractères (motif du prélèvement)
Compte en France	Compte en zone SEPA
Numéro national d'émetteur	Identifiant créancier SEPA (ICS)
Autorisation de prélèvement + demande de prélèvement	Mandat unique numéroté (RUM)
Délais de présentation : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 jours en standard</li> <li>• 2 jours en accéléré</li> </ul>	Délais de présentation : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 jours pour les 1<sup>ers</sup> prélèvements</li> <li>• 2 jours pour les suivants</li> </ul>
Délais de rejet : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 semaines pour tout motif</li> <li>• 13 mois pour motif « opération non autorisée ».</li> </ul>	Délais de rejet : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 semaines pour tout motif</li> <li>• 13 mois pour motif « absence du mandat ».</li> </ul>

### ■ **L'ICS (Identifiant Créancier SEPA)**

La démarche préalable à l'émission de prélèvement SEPA est la **demande de son ICS** auprès de la Banque de France par l'intermédiaire de son agence bancaire. Cet identifiant vous sera nécessaire lors de l'émission de vos futurs ordres de prélèvement SEPA.

#### L'ICS est composé :

- du code pays 2 caractères (FR pour la France),
- d'une clé de contrôle de 2 chiffres,
- d'un code Activités de 3 caractères personnalisable, permettant de décliner l'ICS par établissement, par activité, le cas échéant,
- un N° d'identifiant à 6 chiffres (ex : NNE).

Nous vous encourageons à solliciter l'obtention de ce code **dès maintenant** afin de limiter les délais d'attente, notamment à l'approche de la date butoir du 1<sup>er</sup> février 2014.

### ◆ **La RUM – Référence unique du mandat**

La RUM est une référence déterminée par le créancier – l'OGEC/établissement – selon son organisation et communiquée au débiteur – la famille – avant l'émission de tout prélèvement.

En pratique, vous pouvez attribuer une RUM par fratrie ou par enfant scolarisé. Mais conformément aux recommandations de la CNIL, les coordonnées bancaires ne doivent pas être reportées dans la RUM, ces données étant confidentielles.

### ◆ **Mandat et gestion des mandats : obligation de formalisation et d'archivage**

Le mandat de prélèvement SEPA, signé par le débiteur – la famille, donnent une autorisation

- à la banque du créancier – l'OGEC/établissement scolaire – de présenter les prélèvements,
- à la banque du débiteur – la famille – de les payer, Il est attribué à ce mandat une Référence unique de mandat.

L'archivage (papier et/ou informatique) de ce mandat de prélèvement est placé sous la responsabilité du créancier – l'OGEC/établissement. Ce dernier doit pouvoir le communiquer sur demande de sa banque en cas de contestation du débiteur – la famille. Un mandat est caduc après 36 mois de non-utilisation.

Les autorisations de prélèvement actuelles (avant SEPA) valent mandat de prélèvement SEPA. Vous n'avez donc pas besoin de faire signer un nouveau mandat aux familles fréquentant l'établissement les années précédentes. Néanmoins, vous devez vous conformer aux obligations d'information décrites ci-après.

♦ **Point de contact pour modification du mandat: obligation d'information**

Le créancier – l'OGEC/établissement – doit communiquer à ses débiteurs – les familles – un point de contact pour leurs demandes de modification ou de révocation de mandats de prélèvement SEPA signés. Une modification par le débiteur – la famille – ne nécessite pas la signature d'un nouveau mandat (changement de compte à faire débiter par exemple).

♦ **Information du débiteur avant paiement: obligation d'information**

Le débiteur – la famille – doit être informé par le créancier – l'OGEC/établissement – de tout nouveau prélèvement SEPA, 14 jours avant la date de présentation de ce dernier. Cette obligation vaut également pour les familles historiquement présentes dans l'établissement. La forme de cette information est libre (facture, échéancier...).

♦ **Délais de remise: obligation d'information**

Pour le premier prélèvement SEPA d'une série ou pour un prélèvement ponctuel, la banque du débiteur – la famille – doit recevoir l'instruction

au plus tard 5 jours ouvrés avant la date de débit. L'instruction doit comprendre la mention de « FIRST ».

Pour les prélèvements suivants d'une série, la banque du débiteur – la famille – doit recevoir l'instruction au plus tard 2 jours ouvrés avant la date de débit.

L'instruction doit comprendre la mention de « RECUR ».

♦ **Contestation du débiteur – la famille: une nécessaire vigilance**

Une contestation sans motif est possible pendant un délai de 8 semaines après la date de débit. Le débiteur – la famille – est immédiatement remboursé. Le créancier – l'OGEC/établissement – devra alors apporter à sa banque la preuve du bien-fondé du prélèvement. Il convient alors de **transmettre une copie du mandat à sa banque et de conserver l'original**.

Passé ce délai de 8 semaines, une contestation est possible jusqu'à la fin du 13<sup>e</sup> mois suivant le débit pour « une opération non autorisée ». Mais le remboursement n'est plus automatique. La banque du débiteur – la famille – doit suivre la procédure de recherche de preuve. Le créancier – l'OGEC/établissement –, peut alors être sollicité.

### PRÉREQUIS

1. Outre les modifications informatiques induites (réf. Virements), obtenez votre code ICS par l'intermédiaire de votre banque.
2. Conformez-vous à la réglementation en matière de formalisation (RUM) et archivage des mandats.
3. Conformez-vous à la réglementation en matière d'information des créanciers – famille et banque – outils de banque à distance.
4. Soyez vigilants en matière de contestations de prélèvements (suivi spécifique à prévoir).



## L'OBSERVATOIRE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL INDICES

### ■ **Zoom sur votre indicateur**

♦ **Un taux de collecte très encourageant au 31 mai 2013**

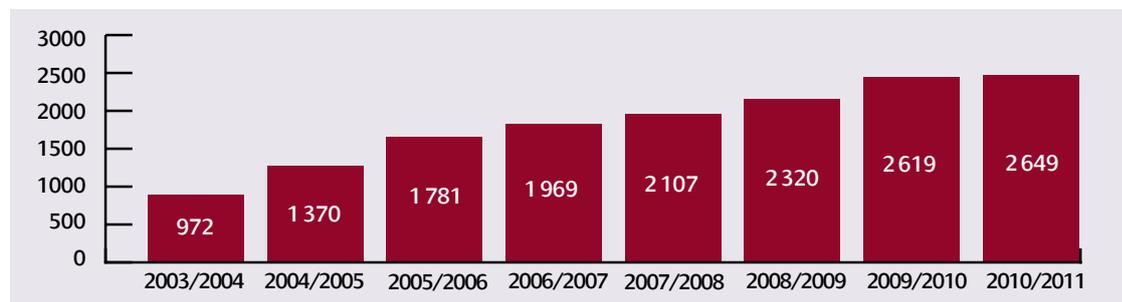
Nous avons insisté à diverses reprises sur l'importance de collecter les informations dans INDICES suffisamment tôt pour pouvoir préparer l'échéance de la négociation annuelle obligatoire de branche sur les rémunérations (NAO).

Nous revenons vers vous pour vous donner un éclairage sur le taux de collecte des données dans INDICES à ce jour (31 mai 2013). **Ce taux s'élève à respectivement 46 % des données comptables et 26 % des données extra-comptables.**

Nous vous encourageons à poursuivre cette mobilisation dans la perspective du rapport national et, bien sûr, pour le pilotage économique de vos établissements.

♦ **Une augmentation continue du taux de collecte depuis 2003 malgré un ralentissement notoire depuis deux ans**

Le nombre d'OGEC participant à l'observatoire économique et social INDICES a été multiplié par 2,7 (de 972 à 2649) depuis le premier recensement effectué sur l'année scolaire 2003-2004.



♦ **Une nécessaire amélioration de la collecte des données**

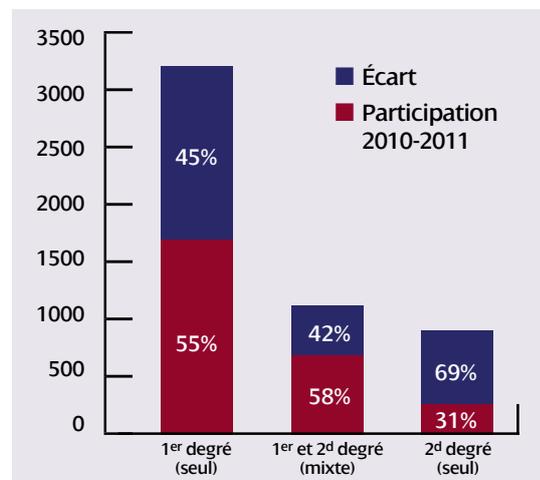
Comme illustré ci-joint, les marges de progression du taux de collecte des données dans l'observatoire INDICES concernent l'ensemble des établissements. Au titre de la campagne 2010-2011, les établissements non recensés dans INDICES représentaient :

- 45 % des établissements de 1<sup>er</sup> degré (seul),
- 42 % des établissements de 1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degré (mixte),
- 69 % des établissements de 2<sup>d</sup> degré (seul).

Nous sommes inscrits dans une démarche d'amélioration continue des processus et demeurons à votre écoute pour lever les freins éventuels à la collecte et vous accompagner sur ce sujet.

La progression connaît néanmoins un ralentissement notoire, le nombre d'OGEC actifs stagnant à 2600 sur les deux derniers exercices 2009-2010 et 2010-2011.

Pour l'année 2010-2011, respectivement 52 % des OGEC et 81 % des diocèses se sont mobilisés pour la collecte des données INDICES.



## RÉFORME DES RYTHMES SCOLAIRES

La loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale (19 mars) et modifiée par le Sénat (24 mai). Ce texte a été transmis à l'Assemblée nationale en seconde lecture le 27 mai 2013. [Liste des 25 mesures sur http://www.education.gouv.fr/cid66812/projet-de-loi-pour-la-refondation-de-l-ecole-une-ecole-juste-pour-tous-et-exigeante-pour-chacun.html](http://www.education.gouv.fr/cid66812/projet-de-loi-pour-la-refondation-de-l-ecole-une-ecole-juste-pour-tous-et-exigeante-pour-chacun.html)

Les rythmes scolaires ont été au cœur des débats avec la publication le 24 janvier 2013 du décret n° 2013-77 relatif à l'organisation du temps scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires.

Il est difficile de dire à ce jour la proportion des écoles catholiques qui adopteront les nouveaux rythmes scolaires à la rentrée prochaine. Selon Eric

### NOUVEAUX RYTHMES SCOLAIRES

- 24 heures d'enseignement hebdomadaire.
- 9 demi-journées incluant le mercredi matin.
- une journée de classe de maximum 5 h 30.
- une demi-journée de 3 h 30 maximum.
- une pause méridienne de 1 h 30 minimum.
- l'organisation d'activités pédagogiques complémentaires entre la fin des enseignements et l'heure de sortie qui serait maintenue à 16 h 30 (heure visée dans aucun texte)
- une dérogation possible lorsqu'elle est justifiée par les particularités du projet éducatif territorial et que l'organisation proposée présente des garanties pédagogiques suffisantes.

**Bien que non contraintes à les appliquer, les écoles catholiques s'engagent dans cette réforme.**

de Labarre, secrétaire général de l'Enseignement catholique, elle devrait être de l'ordre de 30 %.

Dans un communiqué de la Commission permanente de l'Enseignement catholique du 28 février 2013, au cours de l'atelier « Relations avec les pouvoirs publics et orientations du gouvernement en matière d'éducation » des Journées nationales de la FNOGEC les 4, 5 et 6 avril 2013 (voir n° 530/531 de l'*Arc Boutant*), ainsi que lors du point presse d'Eric de Labarre du 9 avril 2013, **il a été rappelé que le décret sur les rythmes scolaires ne s'applique pas à l'Enseignement catholique.**

Le contrat d'association avec l'État ne porte que sur l'enseignement et non sur ce qui relève de la vie scolaire, comme l'articulation du temps d'apprentissage et des activités périscolaires. C'est donc à l'établissement de décider si et quand il met en œuvre la réforme.

### ■ **Des pistes de travail pour éclairer la prise de décision des établissements**

**Toutefois, l'Enseignement catholique y est favorable car cette réforme constitue « un levier pour faire évoluer l'école ».**

Ainsi, dans le document intitulé « Rythmes scolaires, garder le cap » publié par l'Enseignement catholique, sont présentées des pistes de travail ayant vocation à éclairer la prise de décision des établissements.

[http://www.enseignement-catholique.fr/ec/images/stories/communiqués/rythmes\\_scolaires.pdf](http://www.enseignement-catholique.fr/ec/images/stories/communiqués/rythmes_scolaires.pdf)

La mise en place des 9 demi-journées doit être le fruit d'un travail de concertation avec tous les acteurs locaux (équipes éducatives, familles, collectivités locales, associations locales...), dans le respect de l'autonomie de chaque établissement et du projet éducatif choisi par les familles. L'accueil doit se faire dans l'intérêt de l'enfant et permettre le maintien de l'attractivité des établissements privés, de leur créativité et de leur capacité d'innovation en prenant gare de ne pas trop grever leur budget ou celui des familles.

Parfois, l'organisation de ces nouveaux rythmes scolaires dans les établissements scolaires publics aura inévitablement des conséquences sur les établissements privés d'enseignement qui pourront être obligés de s'y conformer, les élèves bénéficiant des transports ou de la restauration

scolaires organisés par les collectivités locales ou d'activités sportives et culturelles.

Ainsi, même si cette réforme peut constituer une opportunité pour les écoles catholiques, il n'en demeure pas moins que les établissements privés d'enseignement devront faire face aux difficultés de mise en œuvre telles que les contraintes posées aux parents en cas de changement des horaires d'enseignement, le choix des temps d'activités pédagogiques complémentaires ou d'activités périscolaires, la difficulté de recrutement de personnel pour assurer l'encadrement de ces activités, le financement pérenne de ces dernières...

Les écoles catholiques vont bénéficier du fonds d'amorçage visé par l'article 47 de la « loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République ». (La loi a été transmise en 2<sup>de</sup> lecture à l'Assemblée nationale le 27 mai – cf. introduction)

Mais à partir de 2014, aucun financement public obligatoire n'est prévu. Les activités qui seront mises en place par les écoles sont des activités facultatives qui ne peuvent pas bénéficier d'un financement automatique des collectivités locales, comme c'est le cas pour les activités d'enseignement.

L'article 7 de la loi de 1959 codifié à l'article L 533-1 du code de l'éducation précise que les collectivités locales peuvent faire bénéficier des mesures à caractère social tout enfant sans considération de l'établissement qu'il fréquente. Il autorise les collectivités à financer des « dépenses facultatives », mais ne le leur impose pas. Le financement des nouveaux temps périscolaires mis en place dépendra donc de la nature des relations nouées localement entre l'établissement et la collectivité. Celle-ci pourra organiser des activités, et les mettre à disposition des élèves de l'enseignement privé, ou bien financer les activités organisées directement par l'établissement. Par ailleurs, une participation financière pourra être demandée aux familles, mais devra être « la plus réduite possible ».

Ainsi, même si « le principe d'égalité de tous les élèves (...) requiert que les communes financent, à parité, les activités mises en œuvre par les écoles privées associées à l'État par contrat dans des conditions analogues à celles mises en œuvre pour les élèves des écoles publiques » comme le rappelle la Commission permanente dans son communiqué du 28 février 2013, le financement de nouveaux temps périscolaires par les collectivités locales est loin d'être systématique et donnera lieu à de nombreuses négociations.



## PAUSE QUOTIDIENNE OBLIGATOIRE: DES PRÉCISIONS DE LA COUR DE CASSATION

Il résulte de l'article L. 3221-33 du code du travail, qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Cette disposition est largement inspirée de la directive européenne 93/104 du 23 novembre 1993 relative à l'aménagement du temps de travail qui dispose dans ses considérants que « en vue d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs de la communauté, ceux-ci doivent bénéficier de périodes minimales de repos et de périodes de pauses adéquates ».

S'il est acquis qu'une pause ne constitue pas, sauf dispositions conventionnelles contraires, un temps de travail effectif, plusieurs questions portant notamment sur l'appréciation des 6 heures de travail quotidien restaient en suspens.

Dans 3 arrêts en date du 20 février 2013, la Cour de cassation est venue apporter des précisions quant à la nature de ce droit ouvert à chaque salarié.

### ■ Une pause obligatoire et non fractionnable

D'après l'administration, les 20 minutes peuvent être accordées à la suite immédiate des 6 heures ou avant que ce temps ne soit écoulé (Circ. DGEFP/DRT n° 2000-07, 6 déc. 2000).

La Cour de cassation a toujours considéré que le bénéfice du droit n'était ouvert qu'après 6 heures de travail effectif, temps de pause non compris. Autrement dit, pour ouvrir droit à la pause de 20 minutes, la durée de 6 heures doit être accomplie et effective.

On pouvait cependant penser, à la lecture d'un arrêt en date du 13 mars 2001 (Cass. soc., 13 mars 2001, n° 99-45.254), que cette pause n'était de droit

qu'à l'issue de 6 heures consécutives de travail effectif.

Cette interprétation vient d'être remise en cause dans deux arrêts en date du 28 février 2013 (Cass. soc. 28 fév. 2013 n°11-28.612 et Cass. soc., 28 fév. 2013 n°11-26.793).

Dans le premier cas, les salariés bénéficiaient d'une pause de deux fois 15 minutes pour une durée de travail journalière de 6h30 de sorte que leur temps de travail effectif n'atteignait pas 6 heures consécutives. L'employeur estimait donc ne pas être tenu par les dispositions de l'article L. 3221-33 du code du travail.

Dans le deuxième cas, les salariés bénéficiaient d'une pause de 7 minutes payées par demi-journée d'une durée inférieure ou égale à six heures. L'employeur estimait que les salariés n'effectuaient jamais six heures consécutives du fait de cette pause.

Ces analyses patronales sont censurées par la Cour de cassation. Pour la Haute Juridiction, la **pause quotidienne obligatoire prévue par l'article L. 3221-33 du code du travail ne peut pas être fractionnée.**

Des pauses inférieures à 20 minutes ne peuvent donc s'y substituer peu importe que ces dernières soient rémunérées. L'article L. 3221-33 du code du travail répondant à un objectif de protection de la santé des travailleurs.

**En résumé**, à partir de six heures de travail effectif quotidien, l'employeur est tenu d'accorder une pause de 20 minutes au salarié, même si une pause de 10 minutes est intervenue au cours de cette période de 6 heures. Une pause inférieure à 20 minutes n'a pas pour effet de « réinitialiser le compteur » de 6 heures et ainsi de faire échec aux dispositions de l'article L. 3221-33.



### LA NOTION DE PAUSE

La pause correspond à une période de repos et d'interruption réelle de l'activité au cours de laquelle le salarié est « *dégagé de toute obligation* » (Circ. 24 juin 1998, JO, 25 juin).

Elle n'est donc pas, à défaut de dispositions conventionnelles, assimilée à du temps de travail et ne donne donc pas lieu à une rémunération par l'employeur.

Attention, à la lecture des articles L. 3121-2 et L.3121-1 du code du travail et d'une jurisprudence constante, dès lors que le salarié reste à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, il effectue un travail effectif qui ne peut constituer une pause.

Il est à noter que dans la branche des établissements d'enseignement privé certains salariés bénéficient de la pause méridienne rémunérée au titre des avantages maintenus temporairement (cf. AB n° 528) :

- Les ex-personnels d'éducation non-cadres ont le droit à au moins 30 minutes pour prendre leur repas. Si cette pause est inférieure à 45 minutes, une demi-heure est rémunérée.

- Les ex-ASEM qui assurent le service des enfants à la cantine bénéficient d'une demi-heure rémunérée pour prendre leur repas.

Pour les ex-personnels d'éducation non-cadres, l'avantage maintenu temporairement est constitué par la rémunération de la pause d'une durée inférieure à 45 minutes. Ainsi, si l'employeur, en vertu de son pouvoir de direction, décide d'appliquer des pauses d'une durée d'au moins 45 minutes, celles-ci seront non rémunérées.

En pratique la pause méridienne, rémunérée ou non (cf. encadré sur la notion de pause), permet à l'employeur de satisfaire à son obligation.

### ■ Preuve et sanction

Le respect de la pause quotidienne obligatoire doit faire l'objet d'une attention particulière. En effet, même s'il n'existe pas de sanction pénale spécifique en la matière (sauf en ce qui concerne les jeunes travailleurs), le salarié qui a été privé de tout ou partie de son temps de pause peut prétendre à des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Dans un arrêt du 20 février 2013, la **Cour de cassation a précisé que la charge de la preuve pesait sur l'employeur** (Cass. soc., 20 fév. 2013 n°11-21.599). Il était en effet établi en l'espèce qu'il détenait les plannings de la salariée et disposait de l'ensemble des éléments de preuve en matière de durée du travail.

Cette solution est conforme à la jurisprudence relative au régime de la preuve des temps de repos et du respect des seuils et des plafonds relatifs à la durée du travail.

## SITUATION DES SALARIÉS DES ÉTABLISSEMENTS: RECOMMANDATION PATRONALE

Le collège employeur a formulé une recommandation patronale le 25 mars 2013.

Un guide « questions-réponses » a été édité le 3 mai. Il complète le guide rédigé le 25 mars et annule et remplace les tableaux d'arrêts de travail contenus dans ce guide. Il est en ligne sur le site de la FNOGEC. De nombreux établissements ont fait le choix d'appliquer cette recommandation à compter du 14 décembre 2012.

S'agissant des arrêts de travail, le collège employeur a demandé aux assureurs d'accompagner les établissements dans leur choix.

Tous les dossiers d'arrêts de travail à compter du 14 décembre 2012 adressés aux institutions et mutuelles seront traités selon les règles déterminées.

### Attention :

Les arrêts de travail à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 seront traités en application de la recommandation patronale du 25 mars 2013.

Les arrêts de travail à compter du 14 décembre 2012 seront traités sur la base du code du travail (loi de mensualisation).

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à contacter votre UDOGEC ou UROGEC.



## INDEMNISATION MATERNITÉ AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2013

L'indemnité journalière versée pendant le congé maternité est égale au gain journalier de base, calculé sur la moyenne des salaires (= salaires soumis à cotisations, pris en compte dans la limite du plafond de la Sécurité sociale en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours, et diminués des cotisations salariales obligatoires à caractère légal et conventionnel et de la CSG) des 3 mois qui précèdent le congé prénatal, ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinuée.

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013, le mode de calcul des IJSS maternité va être modifié. Un taux

unique de cotisation va s'appliquer au salaire brut pris en compte pour calculer le gain journalier. Ce taux sera de 21 %.

En conséquence, l'IJSS maternité ne pourra excéder à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013 :

$(3.086 \times 3/91,25) \times 79 \% = 80,15$  euros net (au lieu de 81,49 euros).

Il n'y aura par ailleurs plus de distinction entre l'Alsace-Moselle et les autres départements.

Un simulateur est en libre accès sur [ameli.fr](http://www.ameli.fr/simulateur) : <http://www.ameli.fr/simulateur>

## MALADIE ET ACQUISITION DE JOURS DE CONGÉS PAYÉS

Un salarié en arrêt de travail pour maladie simple n'acquiert pas de congés payés. La Cour de cassation vient de le confirmer dans un arrêt du 13 mars dernier (Cass. soc, 13 mars 2013, n° 11-22.285).

Pour mémoire, les congés payés s'acquièrent du 1<sup>er</sup> juin d'une année N au 31 mai de l'année N + 1. Les congés payés ainsi acquis peuvent être pris à compter de l'année N + 1 (sauf anticipation).



## NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO) DANS LES ÉTABLISSEMENTS

*La négociation au niveau de la branche n'exonère pas certains établissements de leur obligation de mener des NAO en leur sein. Voici un point sur leurs obligations en la matière.*



### ■ La Négociation de branche

Comme chaque année, à la même période, la négociation annuelle de branche sur les rémunérations va s'ouvrir en juin (les réunions sont prévues les 19 et 27 juin).

#### Attention :

cette négociation de branche n'exonère pas les établissements assujettis de leur obligation de mener les négociations sur les salaires effectifs, sous peine de lourdes sanctions (voir ci-dessous).

Pour cela, ils doivent fournir des éléments permettant d'éclairer les délégués syndicaux dans le cadre de cette négociation.

Le rapport remis au comité d'entreprise, qui peut prendre comme base les données extra-comptables informées dans INDICES, est une bonne base de départ.

Le rapport de branche<sup>1</sup> peut être utile pour mettre en perspective ces données et celles spécifiques à l'établissement. Il peut être utile également pour inspirer sa rédaction.

### ■ Établissements assujettis à la NAO<sup>2</sup>

La négociation annuelle obligatoire doit être tenue dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales (C. trav. L. 2242-1).

En pratique, elle s'impose dès lors qu'existe un délégué syndical dans l'entreprise, puisque c'est avec lui que l'employeur doit engager la négociation.

L'obligation de négocier s'applique aussi lorsqu'un délégué du personnel est désigné comme délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés (C. trav., L. 2143-6).

1. Rapport de branche en accès libre sur le site de la FNOGEC (politique sociale). Celui de 2013 sera disponible fin juin.

2. Sont traités dans cet article uniquement les thèmes sur lesquels porte la négociation annuelle obligatoire. D'autres thématiques, et pour certains types d'établissement, doivent être évoqués selon des périodicités différentes : seniors, pénibilité etc.

### Focus : désignation d'un délégué du personnel comme délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés (C. trav., L. 2143-6).

La loi permet aux organisations syndicales de faire jouer le rôle de délégué syndical à un délégué du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour cela, le syndicat doit prouver sa représentativité au niveau de l'établissement selon les nouveaux critères de l'article L.2121-1 du code du travail, et notamment celui de l'audience électorale (avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants).

Le délégué du personnel ainsi mandaté doit impérativement être titulaire, et disposer d'un crédit d'heures à ce titre. Sa désignation est faite pour la durée du mandat de délégué du personnel. Ce mandat prend donc nécessairement fin avec celui de délégué du personnel dont il est indissociable.

Contrairement à la négociation facultative, les partenaires sociaux ne sont pas libres de déterminer le périmètre de négociation.

Les entreprises ne peuvent s'exonérer de leur obligation de négocier sur les thèmes fixés par la loi au motif qu'ils ont fait l'objet d'une négociation au niveau supérieur (branche, interbranche).

**Concernant les domaines de la NAO, consulter votre UDOGEC et UROGEC.**

### ■ Une procédure dénuée d'obligation de résultat

L'employeur est tenu d'engager la négociation chaque année.

Lorsque des négociations ont déjà eu lieu dans l'entreprise, elles constituent le point de départ du délai de 12 mois imparti à l'employeur pour convoquer les parties à la négociation.

S'il s'agit de la première négociation (entreprise

nouvellement assujettie du fait par exemple de la désignation d'un délégué syndical), l'employeur pourrait également disposer d'un délai de 12 mois à compter de l'événement qui l'a soumis à l'obligation, mais en l'absence de précision dans les textes, il est préférable d'engager la négociation dans l'année civile de l'événement.

À défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la demande d'ouverture de la négociation par une organisation syndicale oblige l'employeur à organiser la négociation annuelle.

L'employeur doit transmettre la demande de l'organisation syndicale dans les 8 jours aux autres organisations syndicales représentatives ayant désigné un délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement et convoquer les parties dans les 15 jours qui suivent la demande.

L'article L. 2242-2 du code du travail impose la tenue de deux réunions pour la négociation, sans fixer de nombre maximum. Aucun délai maximal n'est imparti à la négociation. Les établissements soumis à l'obligation de négocier devront donc adopter un calendrier qui déterminera la clôture de la négociation et le moment à partir duquel l'employeur peut éventuellement, en l'absence d'accord, décider unilatéralement des mesures à prendre et à mettre en œuvre.

Selon le ministre du Travail, ce calendrier doit être établi par accord entre l'employeur et les représentants des syndicats.

L'article L. 2242-10 du code du travail impose un engagement sérieux et loyal des négociations pour la définition et la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

**Cet engagement sérieux et loyal de négociation implique :**

- la convocation à la négociation des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- la fixation du lieu et du calendrier des réunions ;
- la communication des informations nécessaires pour permettre aux organisations syndicales de négocier en toute connaissance de cause ;

- la réponse motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

L'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise n'est pas assortie d'une obligation de résultat.

Au terme de la négociation, deux hypothèses peuvent donc se présenter :

- soit un accord d'entreprise est conclu entre les parties ;
- soit aucun accord n'a été conclu. Dans ce cas, il est établi un procès-verbal de désaccord. Il fait état des propositions respectives, en leur dernier état, des parties et le cas échéant des mesures que l'employeur souhaite appliquer unilatéralement.

### ■ Sanctions

Sur le plan pénal, le refus d'un employeur d'engager la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise est assimilé au délit d'entrave à l'exercice du droit syndical.

Ainsi, le fait de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation annuelle, à l'obligation périodique de négocier et aux obligations relatives au contenu de la négociation annuelle est sanctionné par une peine d'un an d'emprisonnement et de 3750€ d'amende (C. trav. art. L. 2243-1).

De lourdes sanctions financières sont également prévues. En effet, en l'absence de négociation sur les salaires effectifs, le montant de certains allègements de charges sociales est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. Il est totalement supprimé lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la 3<sup>e</sup> année consécutive.

Les allègements **et réductions de charges sociales concernés par cette mesure sont la réduction générale des cotisations patronales, dite réduction Fillon**, et les allègements spécifiques de cotisations à certaines zones géographiques (embauches dans les zones de redynamisation urbaine et les zones de revitalisation rurale, entreprises et associations implantées dans les zones franches urbaines...).



# TABLEAU DE BORD

## CHIFFRES UTILES

SMIC horaire brut au 01/01/2013: 9,43 €
Salaires minimum de branche horaire brut - au 01/07/2012: 9,69 €
SMIC mensuel brut pour 151,67 h au 01/01/2013: 1430,22 €
Salaires minimum de branche mensuel brut pour 151,67 h au 01/07/2012: 1470 €
Plafond mensuel de Sécurité sociale 2013 au 01/01/2013: 3086 €
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	CC du 14 Juin 2004
9999	(sans CC) statuts des chefs d'établissement

## AGENDA

19/06: Commission fonds social
26/06: CNSP et CPNP
28/06: CA FNOGEC



Pastorale

## SOLENNITÉ DU SAINT SACREMENT DU CORPS ET DU SANG DU CHRIST (OU FÊTE-DIEU)

*Pour la solennité du Saint Sacrement du Corps et du Sang du Christ (ou Fête-Dieu), le pape François a invité les catholiques du monde entier à vivre un temps d'adoration eucharistique le 2 juin 2013 de 17 à 18 heures. Un événement qui s'inscrit dans l'Année de la foi.*



Alessia Giuliani/CPP/BSE

## Prier aux intentions du pape François

« Pour l'Église répandue de par le monde et unie aujourd'hui dans l'adoration eucharistique. Que le Seigneur la rende toujours plus obéissante à sa parole, afin qu'elle se montre au monde plus belle, sans tache ni ride, sainte et immaculée. Que par le biais d'une annonce fidèle, la Parole puisse résonner comme présage de miséricorde, et provoquer un renouveau d'amour qui donne du sens à la souffrance, rende joie et sérénité. »

« Pour tous ceux qui souffrent de par le monde, victimes de nouveaux esclavages, de la guerre, de la traite, du narcotrafic. Pour les enfants et les femmes victimes de violences, afin que leur cri silencieux soit entendu par l'Église et qu'ils demeurent confiants dans le Crucifié, que l'on n'oublie pas nos frères et sœurs soumis à la violence. Pour tous ceux qui sont en état de précarité matérielle, les chômeurs, les personnes âgées et les émigrés, les sans-abri et les détenus, tous les marginaux. Que la prière et la solidarité de l'Église les soutiennent dans l'espérance, leur donne la force de défendre leur dignité. »

Source: site Conférence des évêques de France.