

L'arc boutant

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

Édito

Michel Quesnot, président de la Fnogec



La complexité croissante de l'environnement juridique et financier dans lequel évoluent les associations a fait réfléchir la Fnogec sur le fait de renforcer sa professionnalisation au service de son réseau. Cette volonté est d'autant plus affirmée que la fédération agit à la fois au nom de l'Enseignement catholique à titre institutionnel, et à la fois en tant que branche professionnelle parce qu'elle est aujourd'hui la seule structure nationale à fédérer l'ensemble des établissements catholiques d'enseignement. Cette exigence en terme de technicité s'est accrue depuis que la Fnogec et deux autres fédérations de l'enseignement supérieur (la Fesic et l'Udesca-AEUIIC) ont décidé de se regrouper pour former la CEPNL. Ensemble, elles ont décidé de s'inscrire de manière dynamique et positive dans le processus de restructuration des branches professionnelles.

Ce regroupement concerne :

- 9 conventions collectives et une dizaine d'accords thématiques ;
- plus de 100 000 salariés ;
- plus de 5 500 associations support d'établissements scolaires, 25 grandes écoles d'ingénieurs et de management, et 5 universités et instituts catholiques.
- il permettra d'assurer la continuité du dialogue social autour d'objectifs communs dans le cadre de son champ d'application (de la maternelle au supérieur) :
 - association au service public d'éducation et contribution aux missions d'intérêt général de l'enseignement et de la recherche ;
 - exercice de l'activité en s'appuyant sur des personnes morales de droit privé dont le modèle économique est associatif ;
 - inscription dans les valeurs humanistes, culturelles et philosophiques constitutives de notre identité.

Pour remplir ses missions et animer son réseau, la Fnogec renforce ses équipes, consolide ses pôles d'expertises et continue de sélectionner des administrateurs et des experts bénévoles dotés des compétences dont elle a besoin. Dans cet objectif, la Fnogec entend renforcer ses partenariats avec des intervenants du marché qui lui apporteront des compétences complémentaires à celles de ses ressources internes, parce que nous sommes convaincus que c'est en associant nos expertises que nous assurerons l'avenir de nos établissements.

Septembre 2016 - N°563



ACTUALITÉS

2

- En route pour les JN!
- Service civique : à vos marques pour la rentrée 2016!
- Notre flash info :
 - . Le carnet de l'A.b. : nominations
 - . Les publications de la Fnogec

COMPTABILITÉ

3

- Soft chrono pour la clôture des comptes

NAO 2016 : RAPPORT DE BRANCHE

5

- NAO : valeur du point à compter de septembre 2016
- Le rapport de Branche : un intérêt pour les établissements
- La collecte de données pour une efficacité dans la négociation
- Le rapport « social »

SOCIAL

8

- Une convention unique pour l'Enseignement privé à but non lucratif
- NAF, APE, SIREN et IDCC : éclairages sur des sigles à connaître

PASTORALE

12

- Le projet éducatif du diocèse de Saint-Denis
- Bulletin d'abonnement



© Public Domain / CCO

Pour la première fois de leur histoire, ces journées institutionnelles feront l'objet d'une réflexion approfondie sur les rôles et les missions de nos organisations régionales et départementales dont les services sont indispensables aux territoires ainsi qu'aux diocèses. Dans le contexte actuel, la mission de la Fnogec n'a jamais été aussi fondamentale. Les JN17 représentent une opportunité unique pour elle

En route pour les JN!

Les 17, 18 et 19 mars 2017, la 34^e édition des Journées Nationales se déroulera à Deauville. Elle sera conjointement organisée par la Fnogec et l'Urogec Basse-Normandie, avec le soutien opérationnel de l'Urogec Haute-Normandie et l'Urec Basse-Normandie.

de fédérer son réseau, de rassembler les acteurs de l'Enseignement catholique et de rappeler à ses Urogec et Udogec le rôle essentiel d'accompagnement qu'elles jouent auprès des Ogec et des établissements scolaires.

Thème des Journées Nationales 2017

**Urogec et Udogec
au cœur de notre réseau**

À suivre très prochainement...

Service civique : à vos marques pour la rentrée 2016!

Cette année, 710 projets d'offres de missions de Service civique ont été déposés (contre 590 en 2015). 480 ont reçu un avis favorable, ce qui devrait permettre d'accueillir 300 volontaires au cœur de notre réseau entre septembre 2016 et janvier 2017.

L'intérêt d'accueillir un volontaire en Service civique n'est désormais plus à prouver : c'est un échange GAGNANT-GAGNANT-GAGNANT. Il permet à la fois de servir une cause d'intérêt général et de créer une rencontre entre un jeune et une structure d'accueil, ceci, autour d'un projet commun.

La nouvelle région Auvergne – Rhône-Alpes s'est particulièrement mobilisée : 80 établissements ont déposé des projets. La région Pays de la Loire se démarque également avec 70 établissements qui ont manifesté leur intérêt. Cette année encore, l'axe de mission « **Éducation pour tous** » arrive en tête des offres de mission acceptées (150 missions), suivi par les axes « **Culture et Loisirs** » et « **Environnement** » (respectivement 87 et 70 missions).

Depuis le 13 juin, les établissements ayant reçu un avis favorable ont pu déposer leurs offres de missions sur le site gouvernemental du Service civique. L'agence du Service civique nous a accordé 50 missions de 10 mois qui permettront de couvrir l'année scolaire complète. L'intérêt pour ces longues missions ne s'est pas fait attendre : le 13 juillet, elles étaient déjà toutes



pourvues. Cependant, des missions plus courtes restent à pourvoir.

Afin de vous préparer à recevoir le volontaire, nous vous invitons à consulter le guide du tuteur réalisé par l'agence du Service civique (disponible sur le site internet de la Fnogec) : www.fnogec.org/service-civique/tutorat/guide-des-tuteurs, ainsi que le guide des questions-réponses publié par la Fnogec : www.fnogec.org/service-civique/question-reponse.

La Fnogec continue bien entendu à vous accompagner à chaque étape et tout au long du processus.

Pour nous contacter :

service-civique@fnogec.org

*Armelle Baril, chargée de mission
Service civique à la Fnogec*

NOTRE FLASH INFO

Le carnet de l'A.b. Nominations

■ Madame Vera Janjic, juriste à l'Urogec de Bourgogne, intégrera l'équipe de Dominique Favory à l'Udogec de Bordeaux en tant que chargée de mission à partir du 1^{er} septembre.

■ Monsieur Bertrand Van Nederveelde, chef d'établissement du lycée Sacré-Cœur de Tourcoing, a été élu président du Synadic. À compter du 1^{er} juillet, il remplace ainsi monsieur Jacky Aubineau qui a été désigné par les directeurs diocésains de la nouvelle région Aquitaine pour développer le lien entre la formation continue et la formation initiale.

Nous les félicitons tous chaleureusement et leur souhaitons pleine réussite dans leurs nouvelles fonctions.

Les publications de la Fnogec

■ Suite à la mise à jour du mémento du Président d'Ogec, le nouveau visage du mémento de la Restauration scolaire est dorénavant disponible sur le site internet de la Fnogec¹.

Nous vous invitons à diffuser à vos Ogec les publications mises à votre disposition pour faciliter la mise en œuvre de vos missions.

Vie du réseau

■ La Fnogec fédère son réseau ! Voici les dates que vous devez noter dans vos agendas :

- **Journée des Présidents :**
24 septembre 2016 –
277 rue Saint-Jacques, 75005 Paris
- **Journées des Permanents :**
6 et 7 octobre 2016 –
277 rue Saint-Jacques, 75005 Paris
- **Journées Nationales :**
17, 18 et 19 mars 2017 – Deauville

1. Mémento de la restauration scolaire : www.fnogec.org/communication/publications/mementos/restauration-scolaire/view

Comptabilité

Soft chrono pour la clôture annuelle de vos comptes

La clôture des comptes en fin d'exercice reste un moment clé pour vous qui êtes gestionnaires ou comptables d'établissements scolaires. Afin de vous aider dans votre démarche, voici un petit rappel des étapes à suivre qui vous permettront de préparer sereinement votre clôture.



■ Objectif et contrainte

En période de clôture annuelle des comptes, le responsable comptable et son équipe sont amenés à mettre en place un échéancier des tâches à effectuer pour respecter les délais de

publication des informations comptables et financières de l'établissement. Une fois le bilan, le compte de résultat et l'annexe audités et validés par le ou les commissaire(s) aux comptes désigné(s), leur publication (officielle ou non)

est prioritairement destinée aux administrateurs et à l'assemblée générale des membres de l'association.

Pour le responsable comptable, ces échéances représentent un objectif mais également une contrainte dans la mesure où il doit s'assurer de présenter une photographie réelle et pertinente de l'activité de l'établissement au moment de la clôture annuelle.

■ 7 étapes faciles à planifier avec notre chronomètre de bienveillance



On peut comparer cet échéancier à un chronomètre de bienveillance. L'idée est de ne pas imposer aux acteurs de la clôture des objectifs difficiles

à atteindre, au risque de se heurter aux observations des services qui sont à l'origine des flux comptables enregistrés.

L'échéance de chaque tâche est dépendante des dates qui ont été préalablement fixées pour réunir le Bureau, le CA et l'AG. En effet, les comptes annuels doivent être successivement présentés au Bureau et au CA, qui les arrête avant leur soumission à l'AG, qui les approuve.

Selon la taille de votre structure et son organisation interne, une clôture annuelle peut durer entre un et trois mois.

Pour vous aider à préparer sereinement la clôture de votre exercice comptable, nous vous invitons à suivre les 7 étapes ci-dessous qui nous semblent essentielles :

1. Saisir toutes les pièces comptables courantes et exceptionnelles, puis lancer les inventaires des stocks, des immobilisations et des caisses.

2. Effectuer les rapprochements bancaires. Ensuite, lancer le lettrage automatique et manuel de tous les comptes du bilan.

3. Mettre en place un échéancier de fermeture des journaux comptables permettant de collecter à temps les données en provenance des services opérationnels. Fermer les journaux au fur à mesure que la saisie des écritures dans chacun d'eux est terminée. Dans la majorité des cas, un seul journal restera ouvert : ce journal des opérations diverses (OD) est dédié aux dernières écritures de clôture (écritures de régularisation, d'inventaire ou autres qui affineront le résultat comptable provisoire).

4. Préparer les écritures d'inventaire (exemples : à partir des contrats signés, des devis validés ou des commandes enregistrées pour lesquels la livraison ou la prestation ont eu lieu au

cours de l'exercice à clôturer mais pour lesquels les factures n'ont pas été réceptionnées, des provisions pour factures non parvenues doivent être constituées ; par ailleurs, certaines charges ou certains produits peuvent être à constater d'avance, des litiges peuvent faire l'objet de provisions spécifiques, etc.). Il vous est conseillé de créer un journal de type « OD » ou « CL » (clôture) pour isoler ces écritures particulières.

5. Vérifier la cohérence des totaux entre la balance générale, les balances auxiliaires et les grands livres puis analyser les comptes, faire des commentaires sur les événements significatifs ayant un impact sur les comptes et les principales évolutions par rapport à l'exercice précédent. Si vous tenez une comptabilité analytique, l'étude de celle-ci vous permettra de mieux contrôler la cohérence et la fiabilité de vos données enregistrées dans la comptabilité générale.

6. Communiquer vos informations comptables aux commissaires aux comptes et échanger avec ces derniers pour entériner certaines méthodes et/ou écritures spécifiques exposées dans votre dossier de clôture. Cette étape correspond à la vérification et la validation des comptes annuels par les commissaires aux comptes préalables à leur diffusion.

7. Rédiger le rapport financier avec insertion du nouveau budget (opération souvent supervisée par le responsable comptable et le trésorier) pour diffusion aux membres du CA et de l'AG.

■ Principes comptables à respecter

Pour mémoire, votre chronomètre de clôture doit vous permettre de respecter les principes comptables fondamentaux suivants :

- sincérité et image fidèle ;
- prudence ;
- permanence des méthodes (comparabilité des exercices) ;
- non-compensation entre les créances et les dettes, entre les charges et les produits ;
- indépendance des exercices (découpage de l'activité de l'établissement, qui est continue, en périodes comptables successives appelées « exercices ») ;
- coûts historiques ;
- continuité d'exploitation ;
- intangibilité du bilan d'ouverture.

La qualité de l'information comptable et financière que vous communiquerez provient avant tout du respect de ces principes. Elle permettra aux décideurs de l'établissement d'améliorer, de corriger ou de lancer des projets pour assurer la pérennité de l'activité de celui-ci.

NAO 2016 : rapport de Branche



La Négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires dans le champ de la convention collective SEP a eu lieu les 21 juin et 6 juillet 2016. C'était l'occasion pour le Collège employeur de présenter un rapport de Branche permettant de négocier « en toute connaissance de cause », comme le dit le Code du travail. Explications...

■ **NAO : valeur du point à compter de septembre 2016**

Comme annoncé dans un communiqué adressé le 11 juillet dernier, le point SEP demeure à 17,27 € et le salaire minimum de Branche à 1 511,02 €¹ pour l'année scolaire 2016-2017. La situation économique générale sur laquelle le numéro spécial Indices du mois d'octobre reviendra, l'inflation, l'augmentation (au 31 mai) de l'année passée et les négociations quinquennales en cours sur les classifications expliquent une position ferme du Collège employeur. Dans son communiqué, il rappelle que les établissements peuvent toujours « faire mieux » si les conditions économiques le leur permettent, notamment dans le cadre de NAO d'établissement.

Rappel sur le Collège employeur

La Fnogec et les organisations de chefs d'établissements visées au statut de l'Enseignement catholique en France (Snceel, Synadec, Synadic et UNETP) composent le Collège employeur. Cette association anime le dialogue social dans la Branche. C'est le Collège employeur qui négocie et participe aux Commissions paritaires de suivi et de négociation des accords collectifs. La fédération patronale représentative signe ensuite les conventions collectives et accords paritaires (protection sociale complémentaire, temps de travail, formation professionnelle) qui engagent salariés et employeurs de la Branche.

■ **Le rapport de Branche : un intérêt pour les établissements**

Au-delà d'une obligation légale, le rapport de Branche permet à l'ensemble des membres de l'Institution de disposer d'une « photographie de la Branche ». Il semble en effet important d'avoir en tête les chiffres-clés de cette institution afin de mieux cerner qui nous sommes.

Le monde est ce qu'il est : l'œuvre collective a plus de résonance, notamment chez les politiques, et apparaît plus engageante pour des (futurs) bénévoles lorsqu'elle est identifiable, objectivable et à dimension critique imposante.

Chiffres-clés

- 5 400 Ogec – 7 500 établissements
- 2 100 000 élèves accueillis
- 132 000 enseignants – 80 000 salariés (60 000 sur la CC SEP) – 60 000 ETP
- Masse salariale globale : 8 milliards d'euros.

Le rapport est disponible sur le site internet de la Fnogec : www.fnogec.org/politique-sociale/presentation-de-la-branche

Ce rapport est composé de deux parties :

■ **une partie relative au contexte économique** (national et propre à l'Enseignement catholique), nous ne reviendrons pas sur ces éléments puisqu'ils feront l'objet de commentaires dans le numéro d'octobre de l'*Arc boutant* dans un cahier spécial Indices ;

■ **une partie relative aux données sociales**

La partie « données sociales » est constituée par la mise en perspective et la comparaison de données venues de plusieurs sources : Indices, Opcalia, Humanis, Sgec et Ministère du travail (Dares).

Un tiers des établissements a rempli Indices sur l'année scolaire 2014-2015, soit une augmentation de 25 %. Si d'un point de vue statistique le rapport est représentatif, l'ambition est toujours d'obtenir un taux de collecte des données sociales équivalent à celui des données comptables (55 %). La représentativité de la base Indices va croître dans les prochaines années en raison du déploiement de la BDES².

■ **La collecte de données : pour une efficacité dans la négociation**

Toute conduite de projet démarre par une analyse objective de la situation. Cette logique est vécue à tout niveau, pour toute thématique. Il

1. Pour info :
le SMIC 2016 = 1466,62 €
2. www.fnogec.org/communication/temps-forts/journee-gestion/JG2016/supports-documentaires/diagrammes-des-conferences/bdes-un-langage-commun-pour-dialoguer_jr.-le-meur-f.-hul

en va ainsi de la négociation de Branche. La collecte de données en est un élément capital ! Elle permet de travailler sur des éléments objectifs et d'éviter les logiques « de doigt mouillé » ou les certitudes issues de l'histoire de l'expérience individuelle qui prennent le pas sur l'analyse d'une situation faites de nuances. La vérité d'un établissement ou d'un territoire n'est peut-être pas transposable à l'ensemble des établissements, surtout au niveau national. C'est pour cela que pour mieux aborder les enjeux, mieux les faire accepter, et au final, mieux les négocier, le Collège employeur invite l'ensemble des établissements à bénéficier des outils développés pour que ceux-ci puissent, après anonymisation des données, nourrir la réflexion au niveau national.

■ Le rapport « social »

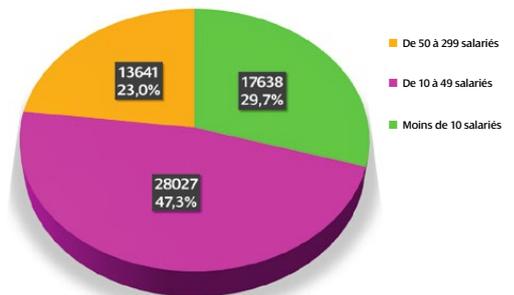
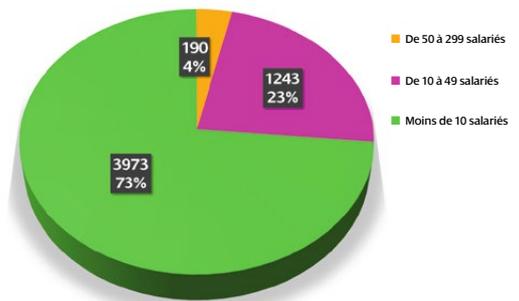
De nombreuses données sont intégrées dans le rapport :

- répartition par catégorie professionnelle (cadres, agents de maîtrise, employés) ;
- répartition par nature des contrats (CDI, CDD, contrat aidé) puis par nature des contrats au sein de chaque type d'établissement ;
- âge des salariés par tranche d'âge ;
- évolution de l'âge moyen des salariés au fil des années ;
- ancienneté des salariés par tranche d'ancienneté ;
- évolution de la classification des salariés ;
- répartition par durée de travail des salariés (par sexe, par typologie d'établissements) ;
- répartition du salaire brut moyen en fonction du sexe et du temps de travail des salariés ;
- données sur le temps partiel dans l'enseignement privé (taux, part du temps partiel selon le sexe, selon l'âge, selon le type d'établissement, selon la localisation, selon le type de contrats et selon le type de postes) ;
- trois annexes traitant de l'affiliation à EEP santé de la Branche, des départs en formation et de l'âge moyen de départ en retraite.

Le rapport de Branche est d'ailleurs une base pour les chefs d'établissement pour rédiger leur propre rapport bien que l'outil BDES permette de satisfaire en partie leurs obligations. Une comparaison avec les données nationales est parfois utile, nécessaire ou à tout le moins intéressante afin de mettre en perspective des spécificités, un projet spécifique voire une politique sociale particulière ou, au contraire, de mettre en lien la majorité des structures équivalentes.

Voici quelques « bonnes feuilles » qui correspondent au ressenti et pratiques du terrain. Ouvrir les portes ouvertes est parfois utile... au moins pour vérifier que l'on peut les fermer : 73,5 % des établissements ont moins de 10 salariés mais 30 % des salariés de la Branche sont dans des établissements de moins de 10 salariés !

2015 – 59 306 salariés – 5 406 établissements



Des réalités régionales différentes : on observe une sur-représentation du nombre d'établissement de petite taille en Bretagne ou en Pays de la Loire.

Voir le graphique sur la typologie des établissements par région et par seuil d'effectifs dans le rapport à télécharger¹.

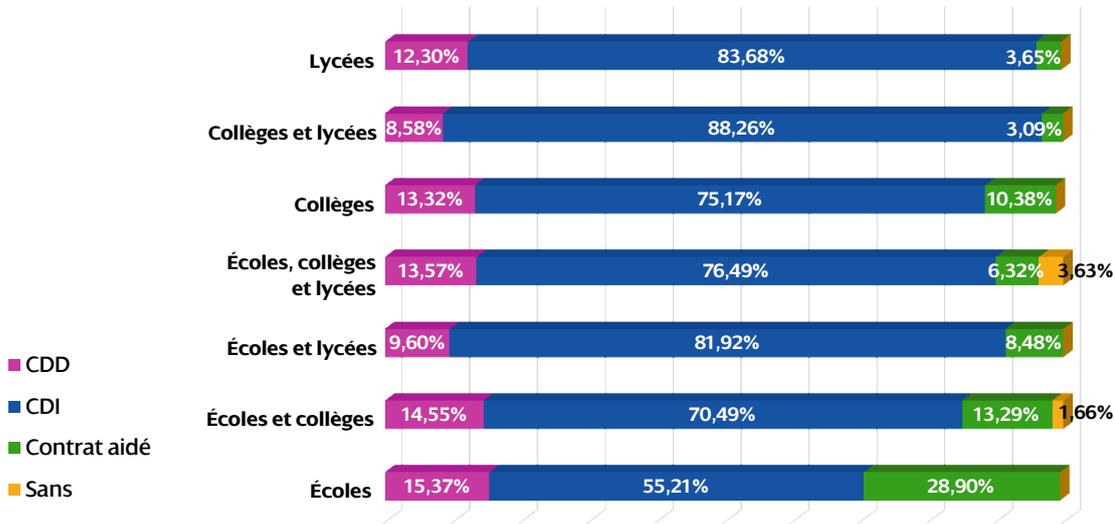
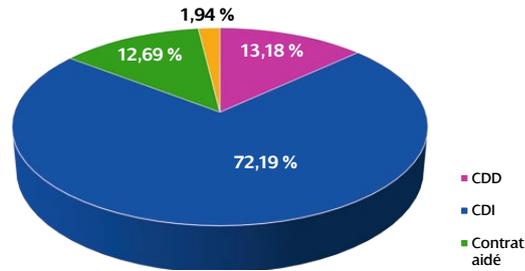
Une répartition hommes-femmes sensible à la nature de l'établissement

	2012-2013		2013-2014		2014-2015	
	Salariés en %	Nombre de salariés	Salariés en %	Nombre de salariés	Salariés en %	Nombre de salariés
Femmes	79,20 %	13 681	78,93 %	12 999	76,51 %	14 654
Hommes	20,80 %	3 594	21,07 %	3 470	23,49 %	4 498
Total général	100,00 %	17 275	100,00 %	16 469	100,00 %	19 152

	Écoles	Écoles-collèges	Écoles-lycées	Écoles-collèges-lycées	Collèges	Collèges-lycées	Lycées
	2014-2015						
Femmes	93,68 %	80,34 %	74,72 %	71,08 %	68,17 %	61,46 %	56,99 %
Hommes	6,32 %	19,66 %	25,28 %	28,92 %	31,83 %	38,54 %	33,01 %
2013-2014							
Femmes	94,56 %	80,15 %	73,39 %	73,28 %	70,45 %	64,82 %	57,91 %
Hommes	5,44 %	19,85 %	26,61 %	26,72 %	29,55 %	35,18 %	32,09 %

1. www.fnogec.org/communication/temps-forts/journee-gestion/JG2016/supports-documentaires/diaporamas-des-conferences/bdes-un-langage-commun-pour-dialoguer_jr.-le-meur-f.-hul

Un recours massif au CDI



Répartition par strates et degrés sur convention collective SEP

Degrés / Strates	I	II	III	IV
4	28,53 %	0,39 %	x	x
5	5,21 %	7,80 %	1,20 %	0,20 %
6	4,29 %	3,01 %	0,82 %	0,12 %
7	2,98 %	3,60 %	1,24 %	0,31 %
8	2,30 %	3,17 %	1,65 %	0,40 %
9	1,23 %	3,76 %	2,36 %	0,48 %
10	0,85 %	2,51 %	1,95 %	0,80 %
11	0,48 %	2,13 %	1,38 %	0,54 %
12	0,55 %	1,77 %	2,71 %*	0,54 %
13	x	1,61 %	1,57 %	0,47 %
14	x	0,86 %	1,19 %	0,30 %
15	x	0,90 %	1,04 %	0,79 %
Total général	46,43 %	31,51 %	17,11 %	4,94 %
Effectif par strate	8454	5737	3116	900

* La strate III, 12 degré concerne les AM et les cadres.

AM et cadres 18,75 %

On remarque une répartition hommes-femmes sensible à la nature de l'établissement (voir tableaux ci-dessus).

On note un recours massif au CDI (voir les graphiques en haut de page).

Comme dans tout le secteur associatif, on note un recours important au contrat aidé, notamment dans les plus petites structures, avec la spécificité des AVS propre à l'enseignement !

Les postes occupés par des salariés sont majoritairement sur les strates I et II avec une sur-représentation des postes en strate I 4 degrés. Cette classification est due au nombre de CUI-CAE et aux CDD dans la Branche, besoin des établissements mais sans doute aussi d'une gestion « financière »

incontournable des classifications. Voir le tableau ci-dessus sur la répartition par strates et degrés sur convention collective SEP.

Ces extraits sont par nature parcellaires, nous vous invitons donc à prendre connaissance du rapport et notamment de l'étude sur le temps partiel (20 pages) réalisé par l'Observatoire prospectifs des métiers. Il permet de s'affranchir de certaines représentations en la matière.

C'est l'objectif de l'objectivation !

Dossier rédigé par Jean-René Le Meur, responsable du pôle Social de la Fnogec, et par Clément Giret, étudiant en Master 2 « Ingénierie statistiques et actuariat » à l'Institut de Mathématiques Appliquées (IMA) – Université catholique de l'Ouest, et stagiaire à la Fnogec

Une convention collective unique pour l'Enseignement privé à but non lucratif (EPNL)

Le regroupement des conventions collectives de l'Enseignement privé à but non lucratif est en marche. Mais pour l'instant, la révolution est de velours. Rien ne change au quotidien, une longue période de négociations s'ouvre qui débouchera d'ici 3, 4 ou 5 ans à des dispositions consolidées. Explications.



© Sébastien Wiertz / Visualhunt.com - CC BY

Pour paraphraser les dialogues du *Guépard*, « pour que tout change il faut que rien ne change et pour que tout reste comme avant, il faut que tout change ! » C'est un équilibre entre ces deux affirmations qui sera certainement trouvé : le changement dans la continuité.

■ **Création d'une Branche professionnelle unifiée**

En décembre dernier, nous vous informions de la création d'une nouvelle organisation professionnelle représentante des employeurs associatifs dans le secteur de l'enseignement privé, de la maternelle au supérieur. Organisée autour de la Fnogec, la Confédération de l'enseignement privé à but non lucratif (CEPNL) a signé mi-juillet une

Convention collective unique (CCU) regroupant 9 conventions collectives (CC).

Voir tableau ci-dessous.

Compte tenu de sa spécificité agricole, le Cneap n'a pas souhaité s'associer à cette démarche.

Par là même, la Fnogec en lien avec le Collège employeur et sous l'impulsion du Secrétaire général de l'Enseignement catholique en France, les Association des Employeurs des Universités et Instituts catholiques (AEUIC) et la Fédération des établissements de l'Enseignement supérieur d'Intérêt collectif (FESIC) anticipent les effets de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 en s'inscrivant de manière dynamique et positive dans le processus de restructuration des branches professionnelles voulu par le gouvernement.

IDCC	Intitulé de la convention collective
2270	Convention collective nationale des universités et instituts catholiques
2636	Convention collective nationale de l'enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres
0390	Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels
1326	Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique
1334	Convention collective des psychologues de l'enseignement privé
1446	Convention collective nationale du travail des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés
1545	Convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique
2152	Convention collective nationale de travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage intégrés à un établissement technique privé
2408/ 3211	Convention collective des salariés des établissements privés 2015

Ce sera désormais à l'intérieur de ce nouveau champ conventionnel que les conventions collectives et accords préexistants pourront évoluer. Cette Convention collective unique crée donc une Branche professionnelle unifiée. **Tout change!**

Cette Branche professionnelle regroupe :

- plus de 100 000 salariés de droit privé dans une communauté professionnelle composée de près de 240 000 personnes (enseignants contractuels compris) ;
- plus de 5 500 associations support d'établissements scolaires, 25 grandes écoles d'ingénieurs et de management et 5 universités et instituts catholiques.

Cette Branche permet la continuité du dialogue social autour d'objectifs partagés qui sont :

- l'association au service public d'éducation et la contribution aux missions d'intérêt général de l'enseignement et de la recherche ;
- l'exercice de l'activité en s'appuyant sur des personnes morales de droit privé dont le modèle économique est associatif ;
- l'inscription dans les valeurs humanistes, culturelles et philosophiques faisant leur identité.

Les évêques de France, via le Secrétaire général de l'Enseignement catholique, ont largement soutenu ce regroupement dont le champ d'action s'étend de la maternelle à l'université et aux écoles d'ingénieurs et de cadres. Ceci, afin de préparer l'avenir de l'Enseignement privé sous contrat et d'engager des synergies.

À noter néanmoins qu'il ne s'agit pas uniquement de regrouper les structures dites « catholiques » puisque cette démarche initie un décloisonnement. La CC EPNL qui a vocation à être étendue va en effet s'appliquer aux établissements sous contrats protestants, juifs, orthodoxes, musulmans, laïcs et « de langues régionales ». Bien que s'inscrivant dans des valeurs et des vertus bien identifiées avec une identité assumée, la CEPNL a donc vocation à représenter l'ensemble de ces structures.

■ Contenu de la convention collective et calendrier

Cette Convention collective unique est composée de deux parties :

- la première fixe son champ d'application : elle désigne OPCALIA comme OPCA de Branche et organise le dialogue social dans la Branche (organisation des commissions nationales et régionales) ;
- la deuxième partie reprend *in extenso* le texte des conventions collectives d'origine.

La Convention collective unique s'appliquera à compter de **mars 2017**.

En pratique et au quotidien pour les établissements et pour les salariés : **rien ne change!** Il conviendra juste de modifier au printemps prochain la référence à la convention collective applicable sur le bulletin de salaire et le code IDCC de rattachement.

Il s'agit pour l'instant de permettre une meilleure lisibilité de nos accords et de nos conventions collectives, et de structurer les textes qui avec le temps se sont stratifiés jusqu'à devenir incompréhensibles.

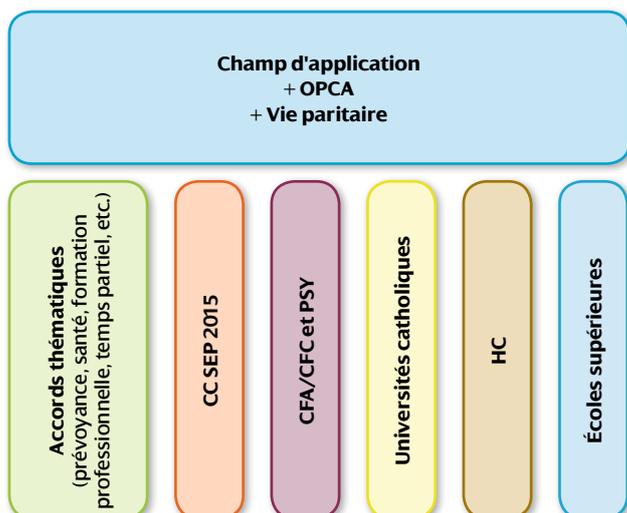
Après mars 2017, une **période de 5 ans** s'ouvre pendant laquelle les textes seront retravaillés. À terme, l'objectif sera de « fusionner » les textes lorsque cela sera possible.

Certaines dispositions générales pourraient donc être travaillées pour devenir communes (durée de la période d'essai, préavis, maintien de salaire, droits à la formation professionnelle, etc.).

Il sera en revanche difficile d'appliquer les mêmes règles de durée du travail pour les éducateurs, les ACEM, les enseignants-chercheurs et les formateurs.

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

Phase transitoire (5 ans)



Consolidation horizon 2021



NAF, APE, SIREN et IDCC : éclairages sur des sigles à connaître

Pour savoir quelle convention collective s'applique, il faut vérifier dès que possible que l'IDCC est en rapport avec votre code APE déterminé au regard de la NAF et en lien avec votre SIREN. L'ex-RNE en revanche n'est pas utile parce qu'il est pédagogique et permet d'identifier l'établissement. Tout est compliqué avant d'être simple ! Retour sur ces sigles et acronymes...



© Gregory Han / Visual Hunt / CC BY-NC-SA

■ **NAF, APE et SIREN: distinction**

La NAF (Nomenclature d'activités française) est une liste répertoriant l'ensemble des activités économiques. La NAF a été élaborée en vue de faciliter l'organisation de l'information économique et sociale. Révisée depuis le 1^{er} janvier 2008 (NAF rév. 2), sa finalité est essentiellement statistique. Cette nomenclature est organisée en arborescence qui se déplie pour aller au plus près de l'activité réelle exercée :

- groupe d'activité (de A à U ; A : agriculture, B : Industries extractives, P : Enseignement) ;
- division : P – 85 Enseignement ;
- classes et sous-classes (*voir ci-dessous*).

Chaque activité est définie par un code composé de cinq caractères (quatre chiffres et une lettre). Ce code est ce qu'on appelle le code APE (Activité principale exercée). Il est attribué aux entreprises lors de leur inscription au système national d'identification et au répertoire des entreprises et de leurs établissements (ou répertoire SIRENE).

Le code SIREN est quant à lui constitué de neuf chiffres et désigne "l'entreprise" (c'est son code personnel d'identité). Il est attribué par l'Insee lors de la création de l'entreprise. À ce code, cinq chiffres sont ajoutés pour obtenir le code SIRET qui désigne géographiquement l'établissement d'une entreprise.

Voir l'encadré ci-contre.

Le code APE est le renseignement de base pour la statistique car il permet de classer des entreprises par secteur d'activité. Ainsi, la qualité des

L'exemple de l'enseignement primaire

- P Enseignement
- 85 Enseignement
 - 85.2 Enseignement primaire
 - 85.20 Enseignement primaire
 - 85.20Z Enseignement primaire

Cette sous-classe comprend l'enseignement primaire : cours de matières scolaires et travaux associés donnant aux élèves un enseignement de base solide en lecture, écriture et mathématiques, ainsi qu'une compréhension élémentaire d'autres matières telles que l'histoire, la géographie, les sciences naturelles, les sciences sociales, l'art et la musique.

Cet enseignement est généralement dispensé à des enfants. Les programmes d'alphabétisation au sein ou en dehors du système scolaire, dont le contenu est similaire aux programmes de l'enseignement primaire, mais qui sont destinés à des personnes considérées comme trop âgées pour entrer dans des écoles élémentaires, y sont toutefois également inclus (programmes d'alphabétisation des adultes par exemple).

Cette sous-classe ne comprend pas :

- L'enseignement pour adultes tel qu'il est défini dans le groupe 85.5 ;
- Les activités de garderies d'enfants (de jour), y compris les garderies périscolaires (cf. 88.91).

études sur la situation économique et celle des fichiers mis à disposition du public dépendent de l'attribution d'un code APE adéquat à chaque entreprise.

Bien souvent, les conventions collectives visent les codes APE ou les sous-classes d'activités des

Identifiants des conventions collectives

IDCC	Intitulé de la convention collective
0390	Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels
1326	Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique
1334	Convention collective des psychologues de l'enseignement privé
1446	Convention collective nationale du travail des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés
1545	Convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique
2152	Convention collective nationale de travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage intégrés à un établissement technique privé
2364	Convention collective de l'enseignement technique sous contrat simple
2408/ 3211	Convention collective des salariés des établissements privés
7505	Convention collective des personnels de formation des établissements d'enseignement et centres de formation agricoles privés relevant du Cneap
7506	Convention collective des personnels de vie scolaire des établissements d'enseignement et centres de formation agricoles privés relevant du Cneap
7507	Convention collective des personnels administratifs et techniques des établissements d'enseignement et centres de formation agricoles privés relevant du Cneap
9999	Chefs d'établissements du premier et second degré relevant des statuts du chef d'établissement de l'Enseignement catholique

entreprises qu'elles couvrent. C'est ainsi que la Convention collective SEP 2015 vise dans son article 1^{er} les sous-classes suivantes :

- 85.1 Enseignement pré-primaire ;
- 85.2 Enseignement primaire ;
- 85.3 Enseignement secondaire ;
- 85.4 Enseignement supérieur et post-secondaire non supérieur ;
- 85.5 Autres activités d'enseignement ;
- 85.6 Activités de soutien à l'enseignement.

■ Identifiant de convention collective (IDCC)

L'identifiant de convention collective est un code unique attribué par le ministère du travail afin de repérer chaque convention collective.

L'enseignement privé sous contrat se distingue par l'existence de 12 conventions collectives et statuts. Dans leurs articles déterminant leur champ d'application, les accords thématiques détaillent les IDCC et intitulés des conventions collectives concernées.

Les accords EEP Santé, EEP Prévoyance et EEP Formation visent les IDCC indiqués dans le tableau ci-dessus.

Un outil a été développé par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), il permet de valider quelle est la convention collective de rattachement et l'OPCA compétent : <http://site2.fpspp.org/WD180AWP/WD180Awp.exe/CONNECT/FPSPP9>

■ De la nécessité de vérifier le code APE

La seule entrée des administrations ou des structures parapubliques (Agirc et Arrco par exemple) est le Code APE pour analyser les statistiques en

« grosse masse ». Dans le cadre du basculement des établissements vers Humanis comme unique groupe de protection sociale gérant la retraite complémentaire, nous avons ainsi pu observer que certains établissements qui n'avaient pas de code APE référencé « enseignement privé » ne pouvaient être rattachés automatiquement au 1^{er} janvier 2016.

Si jamais le code APE ne correspond pas aux sous-classes ci-dessus listées, il peut être opportun d'en demander le changement. Vous pouvez solliciter un réexamen de votre code d'activité en expliquant pourquoi le nouveau code ne vous semble pas convenir :

- soit l'activité de « l'entreprise » a changé (ou évolué) ;
- soit, contrairement à l'ancien, le nouveau code vous paraît mal correspondre à cette activité.

À titre d'exemple : le nombre de salariés occupés pour une activité a changé ; on observe cela lors de la création ou le développement de groupes scolaires dans les structures avec CFA-CFC etc.

Toute demande de modification doit être formulée par écrit. Pour ce faire, vous adresserez votre demande par courrier à la direction régionale de l'Insee compétente. Il faudra alors adresser le formulaire adéquat : www.insee.fr/fr/service/entreprises/sirene/pdf/formulaire-APEN-V6-recto-verso.pdf

Ce formulaire contient la liste des directions régionales, leur champ de compétence et leur adresse.

*Jean-René Le Meur, responsable
du pôle Social de la Fnogec*

