

L'arc boutant

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

octobre 2018 - N°584

NAO : retrouvez
le rapport et l'analyse
liés à la négociation annuelle
obligatoire p.11



©everythingpossible - stockadobe.com

ACTUALITÉS 2

- 2019 sera une année JN : save the date!
- Prochain webinar: ne passez pas à côté des actualités sociales de la rentrée

ÉCONOMIE-GESTION 3

- Le rendez-vous des assurances : « Internet et les 11-18 ans : connaître les risques pour mieux protéger »
- Le rendez-vous des achats : « Bien choisir votre solution en télécommunication »

RELATIONS HUMAINES 6

- Le stress au travail

FORMATION PROFESSIONNELLE 7

- 2018, l'année ou jamais pour envoyer les salariés en formation

ZOOM SUR L'ACCESSIBILITÉ ET LE HANDICAP 9

- Mieux comprendre le handicap : nous sommes tous concernés!

DOSSIER SPÉCIAL RAPPORT NAO 2018 11

Rapport de branche 2018 : « photo de famille » et outil pratique pour les établissements

- Retour sur le code du travail et l'organisation des réunions de NAO de branche
- Intérêt pour la NAO d'entreprise
 - Le point de vue des organisations syndicales
 - Retour sur l'obligation de mettre en place la BDES
 - Rappel sur les établissements concernés

SERVICE CIVIQUE 18

- Rentrée 2018-2019 : quoi de neuf pour cette 9^e campagne ?

VIE DU RÉSEAU 20

- Bonne pratique : l'Urogec de Bourgogne se lance dans les webinars
- Présentation du Groupe VYV
- Le rapprochement d'Humanis et de Malakoff Médéric

SOCIAL 22

- Comprendre le prélèvement à la source

TABLEAU DE BORD 24

- Agenda et chiffres-clés
- Prière de la Toussaint
- Abonnement en ligne à l'Arc boutant



Retrouvez-nous sur YouTube (<http://bit.ly/2pHaSH1>), LinkedIn (<http://bit.ly/2pN8cpR>) et SoundCloud (<http://bit.ly/2s9tZc0>).

2019 sera une année JN : save the date !

La 35^e édition des Journées Nationales de la Fnogec aura lieu les 22, 23 et 24 mars 2019. Destination... Pau!

L'objectif de ce 35^e congrès national : anticiper les changements à venir et préparer le fonctionnement de demain face à un monde qui évolue vite, tout en s'adaptant à chaque structure et au rôle de chacun. Ces JN feront donc l'objet d'une réflexion sur l'avenir du réseau des Ogec dont l'agilité et le dynamisme sont indispensables aux territoires ainsi qu'aux diocèses.

Cet évènement représente un rendez-vous clé pour vous, bénévoles et salariés, qui gérez nos établissements. Nous vous invitons à vivre un moment unique de partage, d'échanges, de rencontres et de réflexions prospectives avec l'ensemble des acteurs de l'Enseignement catholique. Fédérons-nous : notez d'ores et déjà cet évènement dans vos agendas!

Partager. Faciliter. Pérenniser.

Pour fédérer le réseau autour
d'un objectif commun :
créer une dynamique collective au service
du bien commun et de l'intérêt général.

« 5 000 Ogec en mouvement :
partager pour avancer ensemble »



Webinar

Prochain webinar : ne passez pas à côté des actualités sociales de la rentrée



L'e diaporama de rentrée sur les actualités sociales vous a été adressé récemment : quelques éléments méritent d'être plus amplement développés comme la formation professionnelle, la subrogation/le maintien de salaire ou encore l'évolution en santé. Ce diaporama contient également le plan de charge pour les années à venir concernant l'évolution de la

Convention collective. Ces questions engageantes vous seront ainsi présentées pour envisager l'avenir : temps partiel, contrats, temps de travail, etc. Pour réussir votre rentrée sociale, nous vous invitons à suivre ce webinar qui se décomposera en deux parties :

- 25 min pour maîtriser les nouveautés afin d'adapter vos pratiques, informer et former vos Ogec ainsi que vos collaborateurs ;
- 20 min d'échanges pour poser toutes vos questions.

À noter dans vos agendas

Intitulé : « Rentrée sociale : les actualités à ne pas manquer ! » – Webinar animé par Jean-René Le Meur, responsable du pôle Social de la Fnogec

Date : mardi 16 octobre 2018 à 13 h 30

Durée : 45 min.

Pour s'inscrire :

<https://form.jotformeu.com/82623312371348>

LE RENDEZ-VOUS DES ASSURANCES

Internet et les 11-18 ans : connaître les risques pour mieux protéger

Bad buzz, élèves harcelés, enseignants victimes d'insultes, les risques de dérapage sur Internet et les réseaux sociaux en milieu scolaire soulèvent nombre de questions, parfois inquiétantes. Pour y apporter une réponse adaptée, Saint-Christophe assurances a développé une expertise pointue des usages et outils numériques. La preuve avec cette étude détaillant l'attitude des 11-18 ans face aux contenus choquants sur Internet.

Comment réagissent les jeunes confrontés à des contenus choquants, seuls face à leur écran ? Scènes de violence, pornographie, vidéos de propagande ou propos haineux en accès libre, quelles réactions provoquent-ils chez les adolescents ? Représentent-ils un danger ? Les enseignants, responsables d'établissements et encadrants bénévoles peuvent tous être confrontés à des comportements inhabituels ou des changements d'attitude liés à l'usage des réseaux sociaux ou d'Internet, qu'il faut savoir décrypter. Pour les y aider, Saint-Christophe assurances a publié en

partenariat avec **Génération Numérique**¹ une infographie intitulée : « Contenus choquants sur Internet : qu'en pensent les 11-18 ans ? ». Basée sur les résultats d'une étude menée en mars 2017 auprès de plus de 5 000 jeunes, elle reflète un climat à mi-chemin entre conscience du risque et danger du repli sur soi, tout en identifiant les sujets sensibles.

Télécharger l'infographie :
www.saint-christophe-assurances.fr/solidarite-prevention/prevention/identite-numerique

Risques liés au numérique : la réponse de l'assureur

Ce qu'il faut vérifier :

Les contrats dédiés à la protection des enfants et de la communauté éducative incluent la couverture du risque numérique, avec des volets de garantie spécifiques.

Pour les enseignants :

- prévention et protection juridique des données personnelles sur Internet ;
- contrôle contre les atteintes à la e-réputation ;
- assistance psychologique en cas de messages diffamatoires.

Plus d'infos :

www.saint-christophe-assurances.fr/particuliers/assurance-enseignant

Pour les établissements :

- prise en charge des frais de nettoyage/noyage de publications indésirables ;
- accompagnement juridique en cas d'usurpation d'identité de l'institution ou de l'un de ses dirigeants ;
- soutien psychologique des dirigeants.

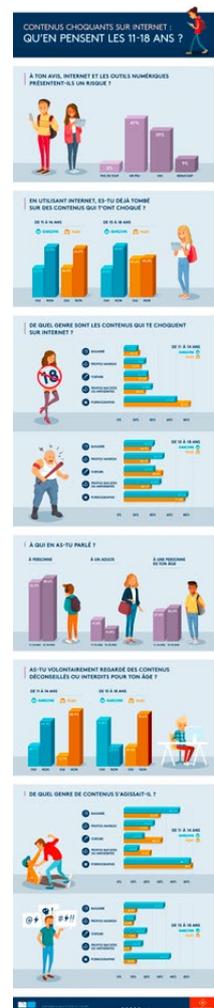
Pour les élèves :

La garantie e-réputation des élèves dans l'assurance scolaire en formule globale comprend :

- la mise en relation avec un partenaire spécialiste en nettoyage/noyage ;
- l'accompagnement juridique : conseil aux parents par téléphone ;
- le soutien psychologique par téléphone.

Plus d'infos :

www.saint-christophe-assurances.fr/associations-institutions/enseignement-prive/assurance-etablissement-scolaire



1. asso-generationnumerique.fr

■ Risque numérique assumé

Premier constat rassurant, les jeunes sont conscients d'être exposés lors de leur consultation des contenus en ligne. À la question « Internet et les outils numériques représentent-il un risque ? » ils sont une majorité à répondre par l'affirmative (« oui » à 39 %, « un peu » pour 47 %).

■ La pornographie en tête des contenus choquants

Si les garçons ont plus de mal que les filles à admettre qu'ils sont déjà tombés sur des contenus choquants (64,4 % de « non » pour les garçons contre 50,4 % pour les filles dans la tranche 15-18 ans), tous admettent que la pornographie figure en tête des types de contenus choquants rencontrés (78,5 % des contenus choquants pour les filles, 61,2 % pour les garçons chez les 11-14 ans, 71,3 % et 74,1 % chez les 15-18 ans).

■ Propos haineux et risque d'isolement

Au chapitre des contenus identifiés comme « à risque » sont cités également les propos racistes ou antisémites, les propos haineux, les images de torture ou de bagarre. Élément préoccupant, une majorité des jeunes interrogés avouent ne parler « à personne » de ce qui a pu les choquer (58,6 % des 15-18 ans et 52,9 % des 11-14 ans). À peine un tiers des jeunes confessent en discuter entre eux (30,5 % des 15-18 et 27,2 % des 11-14 ans) et ils sont encore moins nombreux à en parler à un adulte (19,8 % pour les 11-14 ans et 10,8 % pour les 15-18 ans).

Prévention : informer et sensibiliser

L'Association Saint-Christophe et son partenaire Génération Numérique, expert des usages numériques et de l'éducation aux médias, ont conçu des ressources d'information et des actions de sensibilisation dans les établissements scolaires.

Les fiches « Le numérique sans embrouille »

Traitant du contrôle parental ou de l'usage raisonné du smartphone, les fiches « Le numérique sans embrouille » aident à décrypter les secrets du web et à en déjouer les pièges. Elles sont **téléchargeables en accès libre**.

Les actions de sensibilisation

Des interventions destinées à faire le point avec les élèves, parents et enseignants sur l'e-réputation, les fake news et l'usurpation d'identité, entre autres sujets, sont proposées dans les établissements scolaires. **Voir le film**.

En savoir plus sur les actions de prévention :

www.saint-christophe-assurances.fr/solidarite-prevention/prevention/identite-numerique

À lire aussi

Contenus choquants sur Internet, comment protéger nos enfants ?¹

Téléchargez l'infographie :

www.saint-christophe-assurances.fr/solidarite-prevention/prevention/identite-numerique

Besoin d'être accompagné sur ces sujets ?

Des ressources utiles : **Prévention Identité numérique et e-réputation²**

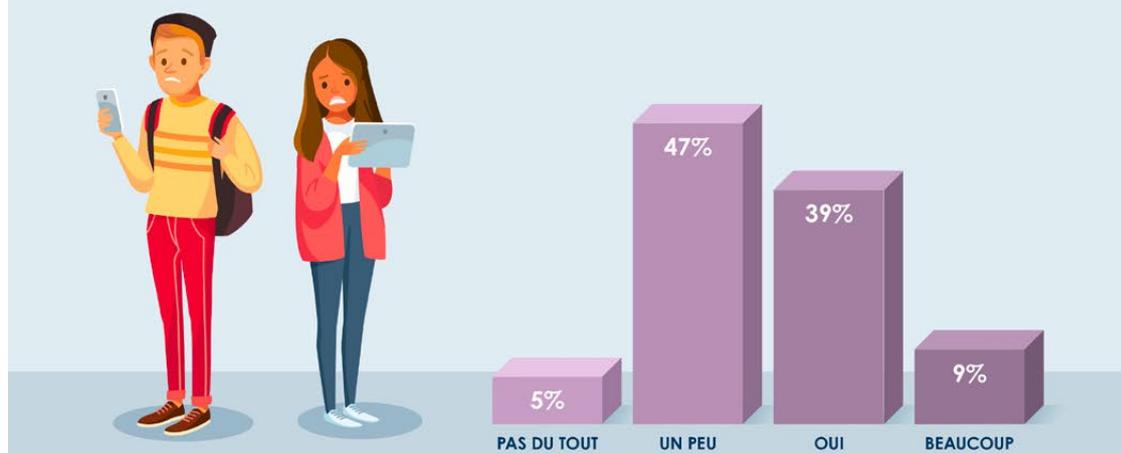
Article rédigé en collaboration avec la Mutuelle Saint-Christophe, partenaire de la Fnogec



CONTENUS CHOQUANTS SUR INTERNET : QU'EN PENSENT LES 11-18 ANS ?



À TON AVIS, INTERNET ET LES OUTILS NUMÉRIQUES PRÉSENTENT-ILS UN RISQUE ?



1. www.saint-christophe-assurances.fr/saint-christophe/actualites/internet-contenus-choquants-protection-enfants

2. www.saint-christophe-assurances.fr/solidarite-prevention/prevention/identite-numerique

En Bretagne

GAEL³⁵GAEL⁵⁶GAEL²⁹
²²
Groupeement d'Achats des Écoles LibresEt pour le reste
de la France ?

APOGÉES

APET WVA APHILIA

MUTUALISONS L'EXPERIENCE

UNADERE

Union Nationale ADERE
" Le réseau d'achat partagé "

optimisée et englobant tous les domaines (communications fixes et mobiles). Ne pas oublier un service client si possible certifié ISO 9001/2008. Il est indispensable de prévoir une politique de sauvegardes fiables, de protections « cyber sécurité » anti attaques informatiques (virus, Ransomware, piratage et vol de données...). Il faut également penser à la protection des plus jeunes face aux risques d'Internet (harcèlements sur les réseaux sociaux, images violentes ou pornographiques, désinformations, fake news, propagande).

■ Des expériences bénéfiques

De nombreux Ogec ou associations adhérentes ont ainsi déjà choisi les solutions proposées par notre réseau de mutualisation.

Apogées, ses négociateurs et ses équipes locales dédiées posent un diagnostic efficace et vous orientent vers ces professionnels.

Pour rappel, le réseau associatif Apogées propose 110 familles d'achat qui permettent autant de domaines d'analyse et d'économies budgétaires. Il travaille avec 300 fournisseurs partenaires sélectionnés par et pour ses 5 000 adhérents.

Eric Lune, directeur des réseaux nationaux Apogées

Réseau Associatif Apogées

Tél. : 04 72 91 51 00

(contact télécommunications)

contact@apogees-ess.org

www.apogees-ess.org/contact-apogees

www.apogees-ess.org

66, cours Charlemagne - 69002 Lyon

RELATIONS HUMAINES

Le stress au travail

En France, la réglementation est stricte et la prévention du stress incombe à l'employeur. Mais chaque salarié peut agir pour se préserver, que la pression vienne de son environnement de travail, de son manager ou... de lui-même.



■ Identifier vos sources de stress

Souvent, le stress est dû à la culpabilité ou à la peur de ne pas se sentir à la hauteur. Pour le réduire, essayez d'abord de comprendre ce qui vous perturbe : trop de dossiers à gérer ? Des délais trop justes ? Des objectifs inatteignables ? Des moyens insuffisants ? Un manager pas assez à l'écoute ? Ces sources de stress mieux identifiées,

vous serez plus à l'aise pour négocier un délai, des ressources supplémentaires ou un réajustement de vos objectifs.

■ Sachez marquer vos limites

Une des façons d'empêcher la pression de monter est de savoir vous affirmer. « Ni paillason, ni hérisson », conseillent les spécialistes en

développement personnel. En effet, les managers ont parfois tendance à surcharger de travail le collaborateur qui ne sait pas dire non. Mais une attitude trop affirmée peut conduire au conflit. Entre ces deux extrêmes, **faites preuve d'assertivité**. Autrement dit, **gardez une attitude posée en toute circonstances**, ne craignez pas d'argumenter si vous n'êtes pas d'accord et surtout proposez des solutions concrètes, sans dénigrer celles des autres.

■ Appuyez-vous sur votre entourage

Sous l'emprise du stress, on commet souvent l'erreur de s'isoler. Il convient au contraire d'**extérioriser vos états d'âme avec vos collègues, vos proches ou vos amis**. Choisissez des interlocuteurs avec lesquels vous vous sentez en pleine confiance. Le plus souvent, le lien social, le rire et la convivialité vous aident à relativiser ! Parfois, verbaliser une situation à problème, permet de la dédramatiser ou de prendre la hauteur suffisante pour trouver une solution. Un regard extérieur et bienveillant aide souvent à mieux comprendre ce qui nous arrive et à agir efficacement.

■ Soignez votre hygiène de vie

De nombreuses études démontrent que l'on supporte mieux la pression avec une bonne hygiène de vie. Se sentir bien dans son corps, c'est souvent mieux penser, mieux réfléchir et donc mieux faire

face aux situations avant qu'elles ne deviennent difficiles. La bonne recette pour votre corps ? **Au moins 6 heures de sommeil par nuit, 2 pauses relaxation de 5 à 10 minutes** dans la journée et une **activité physique régulière** (30 minutes, ou plus, de marche quotidienne) aident à évacuer les tensions. Un bon équilibre alimentaire permet aussi de lutter contre le surmenage. L'assiette anti-stress ? Plus de vitamines, moins de calories, de mauvaises graisses et d'excitants (alcool, café, tabac).

■ Ressourcez-vous par des techniques simples

L'imagerie mentale est bien connue pour évacuer temporairement son stress. L'exercice consiste à **visualiser pendant quelques minutes une image ou un objet chargé de sens ou de souvenirs agréables**. Par exemple, une photo de vacances ou de vos enfants, un flacon de sable rapporté de la plage... Un excellent antistress pour vous extirper facilement de votre environnement de travail et vous rappeler un état de bien-être.

Bruno Billaud, GROUPE
chargé des relations extérieures,
Groupe VYV 

relation.partenaire@groupe-vyv.fr

Retrouvez plus d'informations sur :

www.lasantegagneentreprise.fr

FORMATION PROFESSIONNELLE

2018, l'année ou jamais pour envoyer les salariés en formation

La fin de l'année arrive à grands pas : la formation professionnelle est calée sur le calendrier civil (et non scolaire !). Il reste donc trois mois pour envoyer vos salariés en formation avant la mise en œuvre de la nouvelle réforme de la formation. Alors profitez des dispositifs actuels pour initier des formations et bénéficier de financements optimisés via Opcalia et la branche.

En matière de formation professionnelle, ce sont les principes de la comptabilité d'engagement qui s'appliquent et non ceux de la comptabilité de trésorerie. Autrement dit, toute action décidée et prise en charge en 2018 s'impute sur les lignes budgétaires de 2018, bien qu'elle se déroule en partie sur 2019.

■ **L'espace formation d'Opcalia**¹ : un site internet incontournable pour construire son plan de formation et inscrire ses salariés en quelques clics (voir l'*Arc boutant* n°580 p. 20) ;



1. espaceformation.opcalia.com

Arc boutant 584
octobre 2018

■ **les actions en réseau** : un dispositif sur-mesure créée par la CPNEFP EEP Formation. Il permet de financer jusqu'à 100 % des coûts pédagogiques et de l'ingénierie formative sur des actions répondant à vos besoins spécifiques. Le financement se fait sur une enveloppe spécifique (selon dossier et fonds disponibles) et ne vient pas s'imputer sur les enveloppes du légal (des exemples d'actions voir *l'Arc boutant* n°580 p. 22).

■ **En marche vers une nouvelle réforme de la formation**

En projet depuis février 2018, la « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a été publiée au Journal officiel du 6 septembre 2018¹. Cette réforme va modifier le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage à partir du 1^{er} janvier 2019.

■ **De nouveaux acteurs et de nouvelles dispositions vont être engagés**

■ **Évolution des dispositifs de formation** : monétisation du CPF et fin des listes éligibles ; CIF remplacé par le CPF de transition ; la période

de professionnalisation repensée en Pro-A (nous aurons l'occasion de revenir sur les points clés de la réforme dans les prochains numéros) ;

■ **refonte des instances nationales** avec la création de **France compétences**² ;

■ **changement de collecteur** de la contribution unique (composée de la contribution formation et de la taxe d'apprentissage) : un collecteur unique aux **Urssaf** (pour 2021) et un seul répartiteur unique **France compétences** ;

■ **mutualisation asymétrique** (tournée vers les entreprises de moins de 50 salariés) ;

■ les OPCA deviennent des **Opérateurs de compétences (OPCO)** avec une modification des champs d'intervention : de nouvelles missions centrées sur l'alternance et les PME, déchargées de la collecte des contributions.

Ces mesures entreront progressivement en vigueur. Nous vous tiendrons régulièrement informés de leur impact sur la gestion des établissements.

Aurélie Delgove, coordinatrice formation et compétences pour le Collège employeur



1. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, décrets en attente.

2. France compétences se substitue aux instances de gouvernance comme le FPSPP, CNEFOP, COPANEF, CNC. Un rôle central est joué par l'agence France compétences : régulation, redistribution des fonds collectés, publication des indicateurs sur la valeur ajoutée des actions de formation, réalisation d'enquêtes d'évaluation...

3. Un groupe en formation est composé d'environ 12 personnes.

Rappel

Les actions de formation ne sont pas des événements, des rassemblements, des journées d'information, des voyages d'étude en France ou à l'étranger, des actions d'animation réseau ou encore des séminaires réunissant 50, 100 ou 200 personnes³.

Ce type d'évènement n'est pas considéré comme une formation au sens de la loi et ne peut pas bénéficier des financements d'Opalia.

Selon la réglementation, seules les actions de formation professionnelle continue suivantes sont éligibles (article L. 6313-1 CT) : actions qualifiantes, actions d'acquisition, entretien, perfectionnement des compétences, bilans de compétences, VAE, actions de lutte contre l'illettrisme... C'est d'ailleurs pour cette raison que les formations produits comme celles spécifiques aux logiciels informatiques ne sont pas prises en charge par Opalia sur le plan mutualisé.

Contact : a-delgove@collegeemployeur.org

Mieux comprendre le handicap : nous sommes tous concernés !

Le handicap est parfois réduit aux seules personnes en fauteuil roulant mais il vise un nombre beaucoup plus important de personnes. C'est une réalité bien plus large et bien plus complexe !

■ Qu'est-ce que le handicap ?

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit, dans son article 114, la notion de handicap :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Le handicap est ainsi défini comme la rencontre entre deux champs : la déficience intrinsèque d'une personne et l'inadaptation de son environnement. Selon l'environnement, les conséquences d'une déficience de la personne, dans sa vie quotidienne, son accès à la formation, son emploi... ne sont pas les mêmes. Ainsi, un environnement adapté, qui propose des équipements compensatoires et dans lequel le personnel est formé à l'accueil des personnes en situation de handicap, permet de réduire, voire parfois de faire disparaître les effets liés au handicap. Les moyens techniques ou humains mis en œuvre pour permettre à toute personne en situation de handicap de se déplacer plus librement et d'avoir la possibilité de participer pleinement à la vie collective, c'est cela l'accessibilité.

■ Quelles conséquences dans le quotidien ?

On estime aujourd'hui à 6 millions le nombre de personnes touchées par un handicap en France. Toutes ces personnes ne sont bien entendu pas égales face au handicap mais rencontrent toutes des difficultés plus ou moins importantes dans leurs activités.

Handicap	Principales difficultés rencontrées
	<ul style="list-style-type: none"> • Les déplacements • Les obstacles : marches et escaliers, pentes, ressauts... • La largeur des couloirs et des portes • La station debout et les attentes prolongées • La hauteur de préhension • Le temps nécessaire pour exécuter un geste ou une action
	<ul style="list-style-type: none"> • Les déplacements • Difficulté à percevoir les reliefs • Difficulté à détecter la bordure des trottoirs et la première marche • Difficulté à identifier la profondeur des reliefs • Difficulté à se repérer et à s'orienter • La lecture • Difficulté à reconnaître les visages • Difficulté dans la vision des couleurs • Gêne quand il y a excès de lumière ou défaut de lumière
	<ul style="list-style-type: none"> • La communication orale • La compréhension du langage oral • L'environnement sonore : <ul style="list-style-type: none"> - L'accès aux informations sonores - Les bruits - Le manque d'informations écrites • L'orientation
	<ul style="list-style-type: none"> • La communication (difficulté à s'exprimer et à comprendre) • Le déchiffrage et la mémorisation des informations orales et sonores • Le repérage dans le temps et l'espace • La maîtrise de l'écriture et du calcul • L'utilisation d'appareils et d'automates.

	La déficience motrice : Elle recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs, quelle qu'en soit la cause.	Déficience sensorielle
	La déficience visuelle : Elle désigne les troubles liés à la fonction visuelle qui persistent après traitement. Deux critères entrent dans sa définition : l'état du champ visuel (étendue de l'espace qu'un œil peut saisir) et la mesure de l'acuité visuelle (aptitude d'un œil à apprécier les détails). Elle vise les personnes aveugles atteintes de cécité (acuité visuelle corrigée inférieure ou égale à 1/20), mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes atteintes d'amblyopies (acuité visuelle après correction du meilleur œil comprise entre 4/10 et 1/10).	
	La déficience auditive : Elle se définit comme un affaiblissement ou une abolition du sens de l'ouïe ou encore une altération de la perception des sons. La perte auditive totale est rare, la plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification. On parle de personne malentendante pour une perte auditive de 20 à 70 décibels et de personne sourde lorsque la perte est supérieure à 70 décibels.	
	La déficience intellectuelle : C'est une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition.	

■ Que faire à l'échelle de l'établissement scolaire ?

Pour mémoire, tous les établissements recevant du public (ERP) ont l'obligation de rendre leurs locaux et leurs services accessibles :

- les ERP neufs doivent rendre accessibles l'ensemble des bâtiments et des prestations ;
- les ERP de la 1^{re} à la 4^e catégorie sont tenus de rendre accessibles l'intégralité de leur espace ouvert au public, ainsi que leurs abords (stationnement et cheminements extérieurs) ;
- les ERP de 5^e catégorie doivent rendre accessible au moins une partie du bâtiment permettant de fournir l'ensemble des prestations de l'établissement.

Pour les établissements qui ne seraient pas encore accessibles, ils doivent poursuivre la réalisation de leur Ad'AP (Agenda d'Accessibilité Programmé).

Pour l'ensemble des établissements, il convient de mettre à disposition du public un registre public d'accessibilité. Il précise les dispositions prises pour permettre à tous, notamment aux personnes handicapées, quel que soit leur handicap, de bénéficier des prestations en vue desquelles l'établissement a été aménagé. Il informe des prestations d'ores et déjà accessibles ou à venir pour les établissements dont la mise en conformité est en cours dans le cadre du dispositif de l'agenda d'accessibilité programmé (Ad'AP).

En savoir plus :

[www.fnogec.org/immobilier/
accessibilite-handicape/
registre-public-daccessibilite](http://www.fnogec.org/immobilier/accessibilite-handicape/registre-public-daccessibilite)

Les personnels d'accueil doivent être formés ou tout au moins sensibilisés à l'accueil des personnes en situation de handicap. En effet, l'accessibilité et la qualité de l'accueil de tous les publics passent par une attitude adaptée des personnels.

L'accessibilité démarre souvent par du bon sens et par l'attention que l'on porte à autrui. Politesse, bienveillance, écoute... faciliteront ainsi l'accueil de tous.

- Ne pas dévisager votre interlocuteur même si certains comportements paraissent étranges ;
- parler en face de la personne, en adaptant son attitude (vocabulaire, gestes, articulation...) à la capacité de la personne accueillie ;
- s'adresser directement à la personne et non à son accompagnant ;
- ne pas employer de vocabulaire irrespectueux ou discriminant ;
- proposer mais ne pas imposer d'aide ;
- faire preuve de patience ;
- rester naturel et garder le sourire !

Être sensibilisé à l'accueil de personnes en situation de handicap permet d'adapter ses attitudes et son comportement à une situation spécifique. Consultez le [guide du Ministère de l'écologie et du développement durable](#)¹ : « Bien accueillir les personnes handicapées ». Rappelons également que la scolarité des élèves à besoins particuliers et/ou en situation de handicap, s'inscrit à part entière dans le projet de l'Enseignement catholique :

- accueillir la différence ;
- favoriser la réussite de tous ;
- donner sa place à l'excellence de chaque élève ;
- avoir le souci de la cohérence éducative.

La qualité de vie d'une personne en situation de handicap dépend sensiblement de l'environnement et du comportement que chacun adopte à son égard. L'accessibilité est donc l'affaire de tous !

*Sophie Pouverreau,
juriste du pôle Économie-gestion de la Fnogec
En charge des enjeux liés à l'accessibilité*

■ **Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées**
du 19 au 25 novembre 2018 en France et en Europe

■ **Journée Internationale des personnes handicapées**
3 décembre 2018

Vous accueillez des élèves, des salariés en situation de handicap ou vous allez réaliser (ou avez déjà réalisé) des actions à l'occasion de ces journées du handicap, venez témoigner et partager votre expérience !

Petit quiz

Combien de personnes en situation de handicap utilisent un fauteuil roulant ?

- Moins de 5 % des personnes en situation de handicap
- Environ 50 % des personnes en situation de handicap
- Plus de 90 % des personnes en situation de handicap

Réponse : Moins de 5 % des personnes en situation de handicap

Il y a 12 millions de personnes handicapées en France, dont 3,5 millions avec un handicap moteur, et parmi elles 650 000 personnes utilisent un fauteuil roulant.

Les personnes handicapées préfèrent toujours avoir de l'aide au quotidien.

- Plutôt vrai
- Plutôt faux

Réponse : Faux

Chaque personne est différente et il n'est pas possible de généraliser à ce point. L'apprentissage de l'autonomie est prioritaire pour la personne handicapée.

En fonction de sa situation, de sa déficience, de ses capacités et des possibilités de l'environnement (formation, aménagement, aides matérielles, accompagnement humain), la personne sera en capacité d'acquiescer de l'autonomie pour tous les actes du quotidien.

Pouvez-vous accueillir le chien guide d'une personne déficiente visuelle dans une école ?

- Oui
- Non

Réponse : Oui

Une personne aveugle ou malvoyante est autorisée à se rendre dans tous les établissements recevant du public avec son chien. Toute personne ne se conformant pas à cette autorisation s'expose à des poursuites et à une amende.

1. [www.fnogec.org/documents/
guide-bien-accueillir-les-
personnes-handicapees](http://www.fnogec.org/documents/guide-bien-accueillir-les-personnes-handicapees)

Rapport de branche 2018 : « photo de famille » et outil pratique pour les établissements

Le rapport de branche est une obligation légale liée aux NAO. Il demeure un bel outil que les chefs d'établissement peuvent utiliser pour l'intérêt de l'Ogec et mener les NAO d'entreprise. Explications...

Dans l'Arc boutant n° 583 de septembre, vous avez pu retrouver l'Observatoire économique 2016-2017 dont les données sont issues de l'application **Indices**¹. Cette application, mise à la disposition des Ogec via la plateforme Isidoor, permet à chaque établissement d'éditer son propre rapport de gestion et de participer à la démarche générale de représentation économique de l'Enseignement catholique. Et maintenant place au social...

Le Code du travail impose à la fédération patronale représentative dans la branche, lors de la négociation annuelle sur salaires, de réaliser un rapport économique et social permettant de négocier en toute connaissance de cause.

Au-delà d'une obligation, cet outil permet à l'ensemble des membres de l'Institution de disposer d'une « photographie de la branche ». Il est important de savoir ce que nous sommes « collectivement ».

Plus qu'une photographie de famille, le rapport permet à chacun de se comparer et de donner corps aux consultations et aux négociations d'établissement.

Retour sur l'accord NAO de branche

Vous le savez, chaque année, les organisations syndicales représentatives et patronales de branche doivent se retrouver pour négocier sur les salaires.

Après deux jours de négociation, un accord a été signé le 18 juin dernier (cf. la note d'information du 26 juin 2018²) par la Confédération de l'Enseignement privé non lucratif et les trois organisations syndicales représentatives (FEP CFDT, FD CFTC E & F et SPELC).

Il prévoit une **augmentation de 1 % des salaires minima conventionnels** à compter du 1^{er} septembre 2018.

Les bas de grilles des sections 1 à 7 ont été réévalués et l'ensemble des grilles des sections du chapitre 2 de la convention collective EPNL a été retravaillé. Les grilles CFA-CFC et celle de la SEP n'ont quant à elles pas été modifiées, ces dernières ayant été révisées l'année passée.

Le point CFA CFC est porté à 75,58 € (6,30 € en valeur mensuelle).

Le point SEP est quant à lui porté à 17,56 € (1,46 € en valeur mensuelle).

Le présent dossier revient effectivement sur les obligations de négociation en établissement et sur des pistes de traitement.

■ Retour sur le code du travail et l'organisation des réunions de NAO de branche

Traditionnellement, les négociations de branche se passent en deux voire trois réunions.

La première journée est traditionnellement consacrée à la présentation d'un rapport de branche, aux questions que celui-ci suscite ainsi qu'aux revendications salariales.

À noter que le Code du travail impose la transmission de ce rapport aux organisations syndicales de salariés par la fédération patronale 15 jours avant sa présentation.

L'article L.2241-9 du Code du travail fixe le contenu de ce rapport :

« La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an, au niveau de la branche, les données suivantes :

- l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. »

La transmission des données économiques et sociales est donc un élément clé de la négociation. C'est pour cette raison que la Confédération de l'Enseignement privé non lucratif (CEPNL), et avant elle la Fnogec, met tous les moyens pour que ce rapport reflète l'attachement qu'elle a pour le dialogue social. Au-delà d'une obligation légale, il incarne le respect et la considération que chacun doit avoir vis-à-vis des organisations

1. <https://infos.isidoor.org/Presentation/Indices>
2. www.fnogec.org/politique-sociale/actualites/nao-1

syndicales représentant les salariés évoluant dans les établissements.

Pour la première année, le rapport de branche est composé des données globales et consolidées sur l'ensemble du périmètre de la convention collective EPNL. C'est-à-dire de la maternelle au doctorat!

Pour cela, la CEPNL a mis en place une méthode commune de remontée statistique à l'ensemble des établissements entrant dans le champ conventionnel de la CC EPNL (1^{er} degré, 2nd degré et supérieur).

Les établissements de l'enseignement supérieur ont été invités, pour la première fois, à déposer leurs données économiques et sociales dans l'application Indices.

Ce rapport a nécessité un travail important de calage, de paramétrage et d'extraction de données, de présentation et bien sûr de préparation de négociation...

Son élaboration par la CEPNL a nécessité une vingtaine de réunions en groupe de travail avec les acteurs de l'Enseignement catholique (Fnogec, organisations de chefs d'établissement) mais aussi avec nos partenaires de l'enseignement supérieur (universités catholiques regroupées au sein de l'AEUIC et grandes écoles via la FESIC).

Ces réunions se sont succédées durant six mois consécutifs.

Noël Saad, stagiaire à la Fnogec, a su coordonner, réaliser les entretiens, extraire et consolider les données sociales et économiques et apporter un œil critique aux pratiques traditionnelles. Le rapport a été construit à partir de données stabilisées et arrêtées le 25 avril 2018, conformément à l'article L. 2241-9 du Code du travail. Le panel d'établissements est mécaniquement plus réduit que celui de l'année dernière.

Il demeure néanmoins représentatif.

Vous trouverez infra une analyse quantitative et qualitative des données sociales issues de diverses sources : application Indices (outil de collecte et d'analyse développé par la Fnogec), Humanis (groupe de protection sociale français, paritaire et mutualiste), Opcalia (organisme paritaire et collecteur agréé (OPCA) par l'État français pour collecter les cotisations annuelles des entreprises au titre de la formation professionnelle continue des salariés).

Le croisement de ces sources permet une analyse et une vision convergentes des évolutions de la branche.

Les données sociales sont quant à elles présentées pour l'ensemble des salariés et des établissements du 1^{er} et 2nd degré avec un écho sur les données de la branche.

■ Chiffres clés

La branche en quelques chiffres

- **7 500 établissements** (5 100 Ogec, 26 grandes écoles et 5 universités et instituts catholiques)
- **2,170 millions** d'élèves et étudiants
- **Environ 230 000 personnes y travaillent** (env. 100 000 salariés + 130 000 enseignants agents publics)
- **6,5 milliards d'euros de masse salariale** globale (1,8 Mrd € salariés chiffres de la collecte OPCALIA (dont enseignants FESIC et AEUIC, 4,7 Mrd € pour les enseignants agents contractuels de l'État - PLF 139)
- **des régimes mutualisés de protection sociale** au niveau de la branche (TPE - PME) :
 - 3 régimes de prévoyance mutualisés par typologie de personnel (enseignants, cadres et non-cadres),
 - 1 régime de frais de santé mutualisé pour les salariés,
 - un fonds social pour les adhérents des régimes mutualisés.
- une « enveloppe » de **fonds mutualisés de formation professionnelle** (OPCALIA)
- une **convention collective** (9 conventions collectives regroupées en sections).

■ Emploi et condition de travail

Répartition de l'effectif social au 31 décembre 2017 des salariés du 1^{er} et du 2nd degré

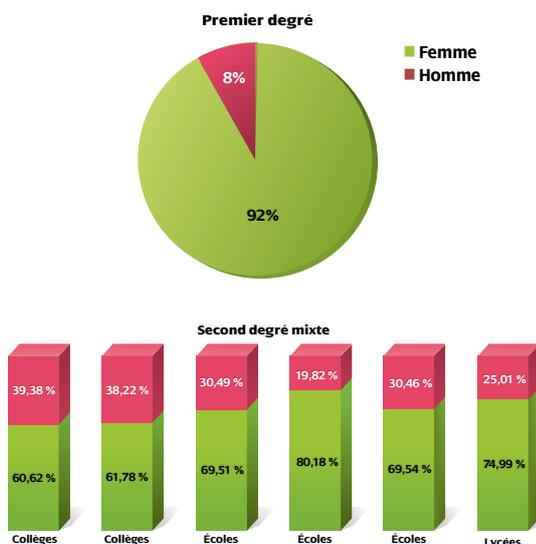
L'effectif comprend l'ensemble du personnel titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au 31 décembre de l'année, soit **70 082 ETP** (Opcalia, déc. 2017).

Au niveau de la branche, 72 % des salariés sont des femmes et 28 % des hommes.

Au niveau du « champ Fnogec » : 74 % sont des femmes et 26 % des hommes (Opcalia, 2018).

Cette répartition varie selon les typologies d'établissements :

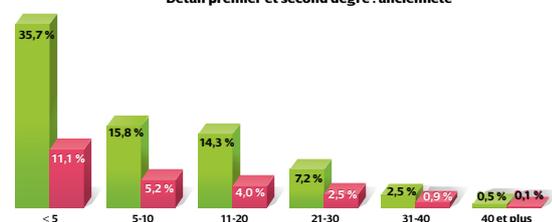
Répartition des effectifs selon le sexe par type d'établissement



Au niveau de la branche, l'**âge moyen** est de 44 ans et 10 mois pour les femmes et de 42 ans et 3 mois pour les hommes. Une majorité des salariés appartient à la tranche des 36-55 ans :

L'ancienneté des salariés est quant à elle assez réduite. Une majorité des salariés a moins de 5 ans d'ancienneté. Ces chiffres se rejoignent au niveau de la branche et de la Fnogec.

Détail premier et second degré : ancienneté





© pressmaster - stockadobe.com

Classification de l'effectif social au 31 décembre 2017 des salariés du 1^{er} et du 2nd degré : temps de travail, CSP, strate et degré
Concernant le temps de travail, au niveau de la branche 38 % sont des temps pleins et 32 % au niveau des établissements de 1^{er} et 2nd degré.

Du point de vue de la répartition par CSP, on observe que sur le « champ Fnogec » tout comme au niveau de la branche, une majorité d'employés (plus des deux tiers des effectifs). Les cadres représentent un quart des effectifs. Cependant on observe aussi sur le « champ Fnogec », une répartition différenciée des cadres en raison de leur sexe.

Au niveau des établissements, on constate que plus le niveau d'enseignement dispensé est élevé, plus le nombre de cadres augmente.

	Écoles	Écoles Collèges	Collèges	Écoles Collèges Lycées	Collèges Lycées	Lycées	Total général
Employés	94,01 %	78,39 %	73,65 %	65,35 %	49,60 %	53,25 %	71,63 %
Agent de maîtrise	0,76 %	2,56 %	1,35 %	2,55 %	2,82 %	8,51 %	2,54 %
Cadre	5,19 %	17,74 %	24,32 %	31,04 %	45,56 %	37,77 %	24,89 %

Concernant la répartition par nature des contrats, il s'agit majoritairement de CDI (69 % au niveau de la branche), dont une majorité sont des contrats à temps partiel (58 %). Au niveau du 1^{er} et du 2nd degré on constate ainsi 70 % de CDI, 17 % de CDD et 11 % de contrats aidés. Au niveau de la section 9 (périmètre

SEP), on observe la répartition suivante des salariés par strate et degré (cf. tableau ci-dessous).

Strates	2016 / 2017				
	Degrés	I	II	III	IV
4	27,48 %	0,27 %	0,03 %	0 %	27,77 %
5	4,54 %	8,51 %	1,05 %	0,19 %	14,28 %
6	4,01 %	2,75 %	0,68 %	0,12 %	7,56 %
7	2,67 %	3,35 %	1,27 %	0,20 %	7,49 %
8	2,71 %	2,88 %	1,73 %	0,51 %	7,82 %
9	1,30 %	3,59 %	2,61 %	0,47 %	7,97 %
10	1,18 %	2,60 %	1,77 %	0,59 %	6,14 %
11	0,46 %	2,13 %	1,45 %	0,68 %	4,72 %
12	0,51 %	1,59 %	3,68 %	0,48 %	6,30 %
13	0 %	1,66 %	1,94 %	0,58 %	4,18 %
14	0 %	0,75 %	1,19 %	0,29 %	2,24 %
15	0 %	0,92 %	1,55 %	1,06 %	3,54 %
Total général	44,84 %	31 %	18,96 %	5,17 %	100 %

■ Rémunérations

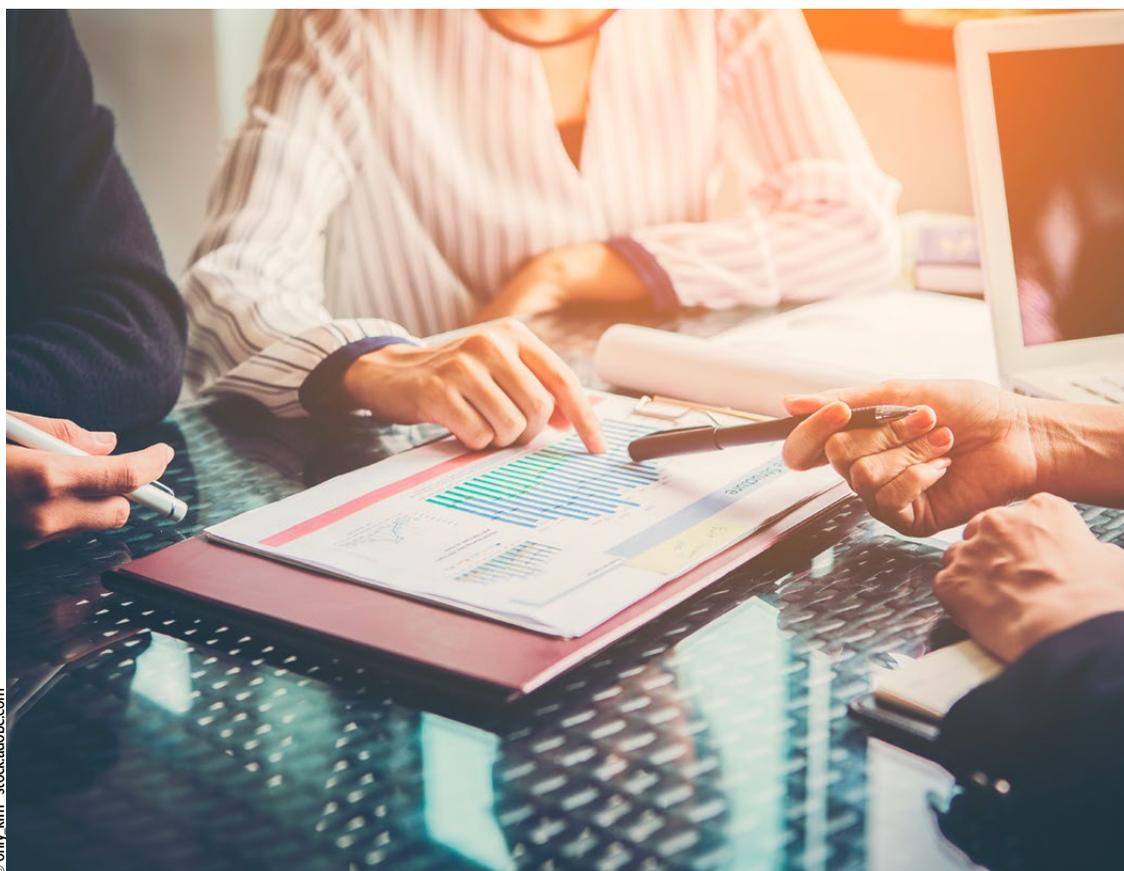
Salaire annuel brut moyen ETP

On observe que le salaire moyen annuel est de 25 428 €. À noter une rémunération en moyenne plus faible chez les femmes.

■ Formation continue

Les cotisations brutes versées à Opcalia s'élèvent à 10,4 millions d'euros et les engagements à 12 millions d'euros. Nous notons donc un effet important de la mutualisation ! Nous dépensons en effet près de 20 % de plus que nous cotisons... (cf. le dossier spécial sur la Formation professionnelle de l'Arc boutant de mars).

En 2017, on dénombre 15 243 départs en formation pris en charge par les fonds mutualisés Opcalia (18 913 en 2016). On observe une baisse des dossiers pris en charge sur fonds mutualisés liés à



© only.kim - stock.adobe.com

une baisse de ressources en 2017 en raison de la réforme. Gageons que les décisions prises début 2018 auront limité la baisse des prises en charges. Notons qu'il n'y a pas de différence sexuée dans les départs en formation. 76 % des départs en formation pris en charge concernent des femmes.

Tous les domaines de formation sont concernés par les départs en formation de courte durée. À noter une prise en charge importante des formations de courte durée en comptabilité, en gestion, en secrétariat...

■ **Environnement économique et social**

La dernière partie du rapport est consacrée à une présentation de l'environnement économique et social national. Il s'agit essentiellement de présenter :

- des données de l'INSEE, de l'OCDE, des « bleus de Bercy » ;
- des données spécifiques de la branche ou de l'Enseignement catholique ;
- des évolutions à venir ;
- des informations sur le pouvoir d'achat et notamment sur l'inflation.

Difficile de négocier sans avoir un tel éclairage.

1^{er} et 2nd degré : quelques évolutions marquantes en 2017

Au niveau Social :

- CUI CAE (baisse des prises en charge et augmentation des obligations) ;
- impact accord classification ;

- augmentation entre 1 et 7 % des salariés de strates I et II ;
- entre 0,75 % et 2 % de masse salariale selon la typologie d'établissement ;
- prévoyance des enseignants : ajustement du taux établissement (+ 0,35 % MS enseignants) ;
- statut unique du chef d'établissement de l'Enseignement catholique ;
- pénurie de suppléants ;
- apprentissage ;
 - baisse de ressources : environ 25 % ;
- fiscalité ;
 - taxe foncière ;
- immobilier ;
 - AD'AP (env. 200 à 400 € par élève)/Registre d'accessibilité ;
 - qualité de l'air, campagnes de mesure du radon.

Mesures à anticiper :

- réforme du bac qui préfigure des évolutions pédagogiques et des investissements ;
- transfert récurrent aux établissements des charges administratives ;
 - gestion administrative AVS ;
 - saisie des éléments de paie des enseignants ;
 - prélèvement à la source ;
 - DSN ;
- pérennité réduction Fillon ;
- réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
 - perte de l'exonération de la taxe d'apprentissage – 0,68% sur MS.

■ Intérêt pour la NAO d'entreprise

Les établissements qui doivent organiser des NAO peuvent s'inspirer de la méthode utilisée dans la branche. Il peut en effet être très opportun, lors de l'élaboration de la rédaction d'un rapport NAO d'établissement (voir *infra*), de mettre en perspective données nationales et données d'établissement. Ensuite, le chef d'établissement pourra choisir de présenter une analyse croisée.

Dans le cadre de la NAO d'établissement, la négociation doit être sérieuse et loyale.

Cela 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 représentatives de négocier en toute connaissance de cause (Cf. BDES *infra*) ;
- la réponse motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales représentatives.

Il faut donc rédiger un rapport NAO dans l'établissement ! Il s'agit là d'une question de fond... Le Code du travail impose que toute négociation doit être précédée d'un « diagnostic partagé. »

S'agissant de la branche, nous avons proposé de présenter les choses ainsi :

- rappeler qui nous sommes (chiffres clés et projet) ;
- présenter les données comptables (ressources et emploi) ;
- présenter les typologies de structures (taille, 1^{er} et 2nd degré) et donc les activités pour la négociation d'établissement (et spécifiquement dans un ensemble scolaire) ;
- présenter les typologies de salariés (sexe, âge, ancienneté, contrat, classification, temps de travail, rémunération).

La base de données économiques et sociales (BDES), obligatoire pour les entreprises dotées d'un Comité social et économique, peut être le support adapté pour une transmission aux délégués syndicaux des informations utiles pour négocier en toute connaissance de cause. L'application BDES est hébergée sur la plateforme Isidoor.

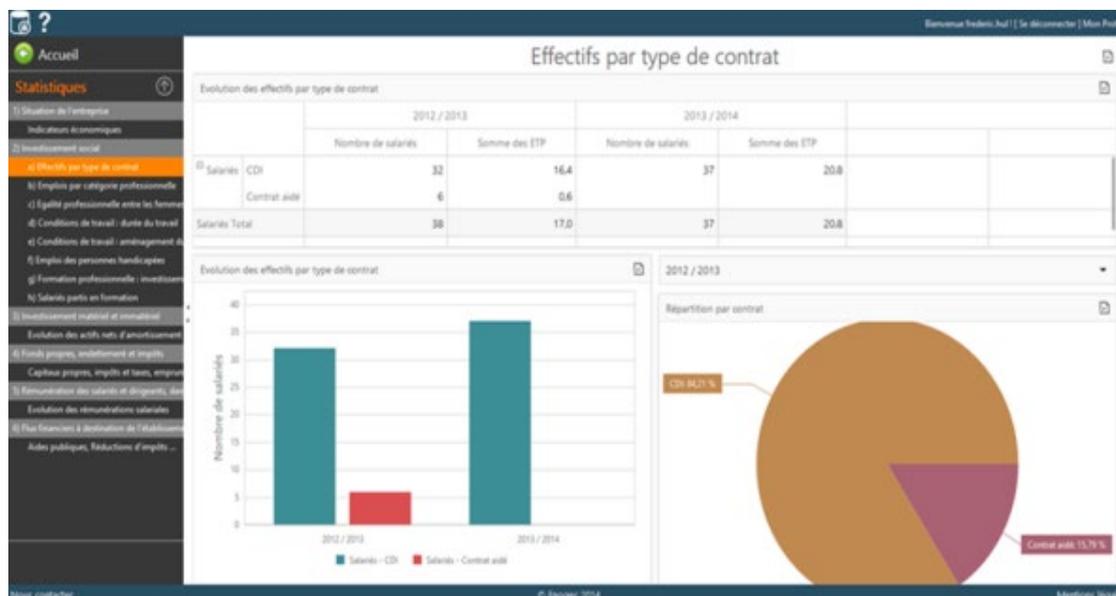
Outil de présentation : Prezi

Pour visualiser le présentation Prezi NAO 2018 veuillez cliquer sur le lien suivant :

<https://prezi.com/view/u8A2y3qF5EUQPN1MA1rv/>



Capture d'écran de l'application BDES (Isidoor).



Le point de vue des organisations syndicales

Pour négocier, il vaut mieux être deux...

Nous avons sollicité les 3 organisations représentatives : la FEP-CFDT, la FED CFTC E & F et le SPELC autour de trois questions :

- que représente pour vous la NAO de branche ?
- au-delà du montant d'augmentation générale négociée, qu'en attendez-vous ?
- comment améliorer le dispositif de négociation dans la branche ? Et comment l'articuler avec les négociations d'établissement ?

Voici leurs positions :

→ La position de la FEP CFDT



© Bruno Lamour

Bruno Lamour, secrétaire général de la FEP CFDT

« La Négociation annuelle obligatoire d'une branche ne peut constituer le seul moment de dialogue social entre le Collège employeur et celui des salariés.

Cela n'est d'ailleurs pas le cas pour la branche EPNL. Mais c'est très certainement l'un des moments les plus concrets en termes de résultat pour les salariés du champ d'activité : plus, un peu plus ou rien ? C'est également l'occasion de faire un « arrêt sur image » annuellement pour recueillir des données sociales et économiques.

Elles sont utiles au dialogue social et donc à ce chemin qui permettra peut-être de déboucher sur un accord. Si le résultat pour un syndicaliste est important, évidemment, le « terreau » sur lequel ce résultat va peut-être germer est tout aussi important car il permet un climat de confiance et de loyauté entre les parties. Ce qui ne les empêche pas de s'opposer. Dialoguer, cela n'est pas rechercher la fusion. Les données sociales et économiques restent encore partiellement insuffisantes à ce jour. Des efforts restent à faire en ce domaine.

Quant à l'articulation entre la NAO de branche et celle des établissements, elle n'existe pas vraiment. Ce qui est un appel, pour les employeurs comme pour les organisations syndicales, à mieux associer leurs mandants et, au-delà, les salariés à la préparation de la NAO de branche. »

→ La position de la FED CFTC F&E



© Annie Toudic

Annie Toudic, présidente du Sniec-CFTC

« Pour la fédération CFTC Enseignement et formation et ses deux syndicats, le Sniec-CFTC et le Sniepl-CFTC, la NAO est un moment important qui rythme le calendrier

du dialogue social de la branche. La négociation salariale est un point central de la NAO car si le salaire correspond à la rémunération du travail effectué, il est aussi perçu par le salarié comme

une reconnaissance de son travail. Les autres thèmes de négociation que sont l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail, la lutte contre les discriminations, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, etc. sont également importants mais moins visibles. Leurs évolutions s'inscrivent davantage dans la durée.

Pour une négociation sincère et loyale, les négociateurs ont besoin d'informations fiables sur les données sociales des établissements afin d'avoir une image aussi fidèle que possible de leur situation économique et financière.

Au niveau des négociations d'établissements, les chefs d'établissement refusent souvent de négocier sur la rémunération, ils ne veulent pas s'écarter de la convention collective mais ils acceptent plus facilement de négocier sur d'autres aspects en accordant des primes, une augmentation de la prise en charge de la complémentaire Santé, etc.

C'est pour cela que nous sommes attachés à l'obtention d'augmentations générales de branche et refusons de laisser uniquement le terrain aux augmentations individualisées, demande de plus en plus fréquente des employeurs ».

→ La position du Spelc



© Luc Viehé

Luc Viehé, président du Spelc

« La fédération nationale des Spelc est un syndicat fortement attaché à la notion de communauté de travail. Celle-ci ne peut vivre et être au service de notre mission

que si un dialogue vrai et paritaire existe à tous les niveaux, de l'établissement à la branche professionnelle.

Le Spelc attache une importance toute particulière à la NAO instaurée par la loi : dialogue et intérêt partagé font partie de nos fondamentaux. La NAO est le lieu et le temps pour échanger et tenter de trouver un accord sur la rémunération et les classifications des personnels. La rémunération est le signe de la reconnaissance accordée aux salariés, cette dimension est donc de toute première importance.

Cette NAO a également toute sa place dans les établissements et le Spelc regrette qu'elle soit si rare. On peut y décliner les décisions nationales et, si possible, les améliorer.

Il doit être possible d'améliorer le fonctionnement de cette négociation par une formation pointue des acteurs. L'échec du millésime 2017 est encore dans les mémoires, à aucun prix nous ne souhaitons revoir une telle situation. ».

Retour sur l'obligation de mettre en place la BDES

Pour mémoire, cette base de données, créée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, devait être mise en place au plus tard mi-juin 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Les entreprises avaient par ailleurs jusqu'au 31 décembre 2016 pour y intégrer tous les éléments d'information qui étaient auparavant fournis par le biais de rapports et d'informations au CE lors de ses consultations régulières.

Les éléments d'information qu'elle contient doivent ensuite être régulièrement mis à jour par l'employeur.

Les lois Rebsamen, El Khomri et les ordonnances Macron ont fait évoluer son contenu.

La BDES est le support d'information légal des **trois grandes consultations annuelles obligatoires** du comité social et économique (portant sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière puis la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi).

Rappelons que la Cour de cassation (Cass. soc., 28 mars 2018, n°17-13.081) a rappelé il y a peu aux employeurs l'importance de la base de données économique et sociale (BDES).

À défaut de mise à disposition d'une BDES au comité social et économique :

- risque pénal (délit d'entrave), dommages et intérêts éventuels ;
- mais surtout, pas de consultation valable du comité !

Autrement dit, suspension de la mise en œuvre de la décision de restructuration, de transfert des contrats de travail, suspension de la mesure de licenciement pour motif économique, pas de mise en œuvre du plan de formation.

Bref blocage à tous les étages !

Et nous le voyons, la BDES peut opportunément être utilisée pour la conduite de négociations d'entreprise, notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires.

Isidoor est fait pour vous !

Rappel

Quels sont les établissements concernés par les Négociations annuelles obligatoires (NAO) ?

L'obligation annuelle de négocier concerne l'ensemble des entreprises du secteur privé¹. Elle doit être tenue dans les entreprises où sont constituées **une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives**². L'entreprise ne peut s'exonérer de son obligation à négocier sur les thèmes fixés par la loi au motif qu'ils ont fait l'objet d'une négociation au niveau supérieur. Autrement dit, la négociation annuelle obligatoire de branche n'exonère pas l'établissement de son obligation.

En pratique, la négociation annuelle obligatoire doit être engagée dès lors que l'entreprise comporte un **délégué syndical** car c'est avec lui que l'employeur doit engager la négociation. Techniquement, la négociation n'est donc pas liée à un quelconque seuil d'effectifs. La « négociation » ne se fait pas avec les élus du personnel (comité d'entreprise, délégation unique du personnel, délégués du personnel) sauf si le délégué du personnel est désigné délégué syndical.

Pour aller plus loin :

Désignation d'un délégué du personnel comme délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés³. 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 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.

Quels sont les thèmes de négociation ?

Les négociations périodiques obligatoires d'entreprise sont, pour les établissements, regroupées autour de 2 grands blocs :

- une négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée⁴ ;
- une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail⁵.

Détail de la négociation sur les salaires effectifs

Textes	Contenu	Informations
C. trav., art. L. 2242-5, 1°	Salaires effectifs bruts par catégorie professionnelle, y compris les primes et les avantages en nature le cas échéant, lorsque ces primes et avantages résultent de l'application d'une convention ou d'un accord (c'est-à-dire sur le salaire de base et tous les compléments ayant la nature de salaire).	Salaires moyens par catégorie professionnelle et par sexe (détail par catégorie socio-professionnelle, strate et métier). La mesure de dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie, c'est-à-dire le rapport entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas correspondant à une catégorie donnée.

1. C. trav. art. L. 2211-1.
2. C. trav. art. L. 2242-1.
3. C. trav., art. L. 2143-6.
4. C. trav., art. L. 2245-5 à L. 2242-7.
5. C. trav., art. L. 2242-8 à L. 2242-12.

Dossier co-rédigé par Noël Saad, stagiaire en charge de la rédaction du rapport de branche et Jean-René Le Meur, responsable du pôle social de la Fnogec et coordinateur politique sociale CEPNL.

SERVICE CIVIQUE

Rentrée 2018-2019 : quoi de neuf pour cette 9^e campagne ?

Avec la rentrée scolaire, et tout au long de ce 1^{er} trimestre, de nouveaux volontaires seront accueillis par de nombreux établissements scolaires et guidés par des tuteurs, toujours plus nombreux également.



©auremar - stock.adobe.com

Démarrée en avril 2018, notre campagne porte ses fruits avec un chiffre en nette augmentation : 1 260 projets ont été déposés par 980 établissements. Ils ont été examinés, d'une part, par la Fnogec, le Sgec, le Cneap, Renasup, l'Ugse et d'autre part, par les Urogec/Udogec concernées.

Toutes les régions ont répondu favorablement, y compris l'Outre-mer et la Corse ! Cette année, l'agence du Service civique a donné son accord pour 610 volontaires en service civique contre 330 lors de la campagne 2017-2018. Il a donc fallu mettre en place des critères de sélection, ne pouvant répondre de fait à la demande de 1 260 projets déposés. Ces critères sont les suivants :

- conformité de la mission avec les caractéristiques du Service civique : les commissions de validation ont analysé et vérifié chaque mission envoyée par les établissements en s'appuyant sur une grille de lecture ;
- priorité donnée aux établissements faisant une 1^{re} demande de service civique : il semblait

important que ces établissements puissent découvrir à leur tour ce dispositif et les avantages qui en découlent ;

- certains établissements étaient en droit de demander jusqu'à trois volontaires en Service civique compte tenu de leur taille. Dans un 1^{er} temps, il leur a été accordé un seul volontaire. Bien évidemment, dans la mesure où la Fnogec bénéficierait d'une enveloppe supplémentaire, ces établissements pourraient accueillir un ou deux volontaires supplémentaires, comme ils le souhaitent.

■ **Une délocalisation réussie, 18 Udogec/Urogec gèrent en direct les volontaires de 61 départements**

La Fnogec a sollicité certaines Udogec/Urogec afin qu'elles gèrent de façon délocalisée le Service civique. 18 Udogec/Urogec ont accepté cette proposition et assurent la gestion des volontaires dans leur périmètre.

Ces Udogec et Urogec bénéficient d'un accompagnement juridique et administratif de la part de la Fnogec pour la mise en place de ce dispositif.

La Fnogec gardera la main sur l'agrément qu'elle a signé avec l'Agence du Service civique car elle est garante du respect des principes fondamentaux du service civique.

■ **Deux nouveaux dispositifs mis en place offrant des nouvelles opportunités pour les volontaires**

■ **Devoirs faits**

Le programme "Devoirs faits" a pour objectif de proposer aux collégiens, dans l'établissement mais en dehors des heures de classe, un temps d'étude accompagnée pour réaliser leurs devoirs. Chaque enfant a ainsi la possibilité de travailler individuellement, au calme, pour faire des exercices, répéter ses leçons ou exercer sa mémoire et son sens de l'analyse, avec la possibilité d'être aidé quand il en a besoin. La Fnogec a ajouté la mesure « Devoirs faits » aux quatre axes suivants :

- éducation pour tous ;
- solidarité ;
- culture et loisirs ;
- développement international.

Les volontaires engagés sur ces missions peuvent devenir des personnes ressources dans le cadre de ce dispositif.

■ **Les ambassadeurs de l'orientation**

En complément des acteurs déjà présents, leur mission est de développer l'orientation active des jeunes lycéens, en participant à des interventions dans les lycées aux côtés des professionnels de l'orientation pour partager leur expérience de l'orientation et/ou de l'enseignement supérieur. Les ambassadeurs peuvent aussi :

- suivre des lycéens dans leur démarche d'orientation en leur indiquant les services existants ;
- contribuer à l'organisation des semaines de l'orientation dans les lycées ;
- animer des communautés sur les réseaux sociaux autour des temps de l'orientation et des événements locaux à destination des lycées et des étudiants ;
- participer au parcours d'intégration dans les universités et les établissements d'enseignement supérieur.

■ **Les étapes de la campagne à ce jour**

■ **Les démarches administratives liées à l'arrivée du volontaire**

De nombreux contrats arrivent et doivent être traités dans les meilleurs délais. Il s'agit :

- d'élaborer et signer des contrats entre la Fnogec ou les Udogec/Urogec et les volontaires ;
- de joindre au formulaire des documents obligatoires : une pièce d'identité valide, un RIB, une attestation de carte vitale, un extrait du casier judiciaire n°3, et le cas échéant, une attestation

de bénéfice du RSA et une attestation de reconnaissance de handicap.

- de contrôler les données du formulaire. Il s'agit de s'assurer que :
 - la durée du contrat est de 8 mois à compter du 3 septembre 2018 pour les dossiers gérés par la Fnogec et du 1^{er} octobre 2018 pour ceux gérés par les Udogec/Urogec ;
 - la durée hebdomadaire est entre 24 et 35 heures ;
 - l'âge du volontaire au premier jour du contrat se situe entre 18 ans et moins de 26 ans (31 ans pour les porteurs de handicap).

■ **Les formations à mettre en place : volontaires et tuteurs ont l'obligation de se former**

Il faut d'ores et déjà mettre en place ces formations qui devront démarrer rapidement. Des organismes de formation agréés au titre de l'engagement du Service civique ont été sélectionnés et des dates de formations à Paris sont déjà prévues.

- Formation des tuteurs : 14 novembre et 5 décembre 2018 à Paris (120 tuteurs par session). L'organisme retenu est Unis-Cité ;
- Formation des volontaires : une formation à deux volets, un volet théorique et un volet pratique (PSC1, Prévention et secours civiques de niveau 1) ;
 - pour la formation théorique, le thème sélectionné parmi ceux imposés par l'Agence du Service civique est « *Ouverture sur les questions internationales* ». Compte tenu de l'actualité et de l'échéance des prochaines élections, la formation sera focalisée sur l'Europe et la citoyenneté européenne. L'organisme retenu est Afocal. Date arrêtée : le 16 janvier à Paris pour 120 volontaires ;
 - pour la formation pratique, la prestation sera assurée par l'UGSEL. Cette formation aura lieu la veille de la formation théorique le 15 janvier 2019 à Paris.

Les tuteurs et les volontaires qui ne pourront pas être formés à Paris pourront suivre ces mêmes formations en régions sous la coordination des Urogec/Udogec. En effet, les organismes sélectionnés interviennent aussi en province. Des informations seront transmises courant octobre aux Urogec- Udogec concernées.

Nous ferons un focus sur la formation lors d'un prochain numéro de *l'Arc boutant*.

Merci à tous pour votre engagement et pour l'accueil de ces nouveaux volontaires à qui nous souhaitons une année très enrichissante !

*Béatrice du Couëdic,
Chargée de mission Service civique pour la Fnogec*

Bonne pratique : l'Urogec de Bourgogne se lance dans les webinars



Dans le cadre du passage du logiciel Aplon vers **Agate**¹, l'**Urogec de Bourgogne**² a souhaité organiser un webinar dans le but de proposer à ses équipes une solution face à une problématique comptable soulevée par cette migration. À l'initiative de la structure bourguignonne, cette démarche s'est concrétisée par une étroite collaboration entre les équipes de l'Urogec et celles de la Fnogec.

Ce webinar a été co-animé par Thierry Géraux, secrétaire général de l'Urogec de Bourgogne, et Sony Buerick, comptable. Jean-Pierre Clément, comptable également, a quant à lui joué le rôle incontournable du modérateur en gérant le tchat en ligne ainsi que les questions posées par les participants. Résultat ? Un webinar pédagogique de 15 minutes parfaitement bien cadré qui a atteint ses objectifs et qui a permis d'informer rapidement et de façon collaborative les équipes impliquées dans le changement de logiciel. Thierry Géraux se félicite d'avoir réussi à mettre

en place avec ses équipes un webinar de manière aussi simple, fluide et rapide. La facilité d'utilisation et l'impact de cet outil de communication ont séduit le secrétaire général de l'Urogec qui a l'intention de mettre en place d'autres webinars. « C'était clair et précis, c'est une bonne idée de pouvoir revoir le webinar en replay » a témoigné un participant.

« Sony et Jean-Pierre ont pu constater que le travail demandé aux comptables via le webinar a été réalisé dans la très grande majorité. Dans le cadre de la migration Aplon / Agate, peut-être referons-nous un autre webinar si cela s'avère nécessaire. Je n'en ai pas encore programmé, mais j'ai quelques idées notamment sur l'application « Social ». Pour moi, le webinar représente une façon supplémentaire de communiquer, mais il ne se substitue pas au contact direct. » affirme Thierry Géraux.

En savoir plus sur le webinar de l'Urogec de Bourgogne :

■ Sujet du webinar : « **Comment traiter le compte 581 dans le cadre du passage d'Aplon vers Agate ?** »

■ Voir le replay du webinar :

<http://bit.ly/WebinarAgate>

Si vous aussi vous souhaitez organiser un webinar, n'hésitez pas à contacter :

■ Marine de Montalivet :

m-demontalivet@fnogec.org

■ Thomas Leclercq :

t-leclercq@collegeemployeur.org

Propos recueillis par Marine de Montalivet, Responsable du pôle Communication de la Fnogec

Présentation du Groupe VYV

Les groupes MGEN, Istya et Harmonie Mutuelle unissent leurs forces et créent le Groupe VYV pour répondre aux nouveaux enjeux de la protection sociale en accompagnant les adhérents dans leurs parcours de santé et de vie, comme les entreprises publiques et privées dans leurs missions auprès de leurs salariés.

- La garantie d'un accompagnement de qualité, avec des experts dédiés ;
- une approche durable et responsable de la protection santé et prévoyance, tout au long de la vie ;
- des services performants et innovants, pour se maintenir en bonne santé et réduire ses restes à charge.

Inventons ensemble une protection sociale, mutualiste, performante et solidaire.

Rejoignez notre projet :

relation.partenaire@groupe-vyv.fr

www.groupe-vyv.fr

@Groupe_VYV

Pour en savoir plus : découvrez

la promesse mutualiste du Groupe VYV³

GRUPE
vyv

Harmonie
mutuelle
GRUPE vyv

1. www.asrec-cvl.org
2. www.urogec-bourgogne.org
3. www.fnogec.org/communication/partenaires/decouvrez-nos-partenaires-institutionnels/harmonie-mutuelle/la-promesse-mutualiste

Le rapprochement d'Humanis et de Malakoff Médéric

Humanis et Malakoff Médéric ont adopté le 13 juin 2018 le principe de leur rapprochement au 1^{er} janvier 2019. Ils vont à présent mettre en œuvre les procédures sociales et réglementaires préalables à l'engagement de travaux opérationnels de rapprochement en vue de constituer un acteur majeur de la protection sociale complémentaire (retraite et assurance de personnes).

Les deux groupes, qui partagent des valeurs communes paritaires et mutualistes, souhaitent associer leurs atouts respectifs et leurs complémentarités afin de défendre les intérêts de leurs clients (branches professionnelles, entreprises et particuliers) et de relever les défis industriels, financiers, réglementaires et digitaux liés à la transformation de leur environnement. Sur la base de l'étude d'opportunité relative au rapprochement de leurs activités de retraite complémentaire et d'assurance de personnes, annoncée en mars dernier, les conseils d'administration des deux groupes de protection sociale, Humanis et Malakoff Médéric, ont adopté le 13 juin 2018 le principe de leur rapprochement au 1^{er} janvier 2019.

Ils vont, à présent, mettre en œuvre les procédures sociales et réglementaires préalables à l'engagement de travaux opérationnels de rapprochement en vue de constituer un acteur majeur de la protection sociale pour la gestion de la retraite complémentaire et l'assurance de personnes (santé, prévoyance, épargne). Les conseils d'administration des deux groupes de protection sociale viennent ainsi de décider d'une démarche et d'un calendrier pour conduire ces travaux.

- Sous réserve des conclusions de ces travaux, la gouvernance du futur groupe de protection sociale serait assurée à partir du 1^{er} janvier 2019 par une nouvelle Association sommitale et par la mise en place d'une structure de groupe prudentiel pour l'assurance de personnes (SGAM solvabilité 2). Au global, le rapprochement créerait un groupe financièrement très solide, disposant, de fonds propres combinés de 6,9 milliards d'euros et d'une solvabilité combinée de plus de 200 %, sur la base des agrégats de fin 2017 ;
- l'organisation opérationnelle du groupe serait assurée par une mise en commun des moyens à compter de janvier 2019. Les chantiers de convergence sociale et opérationnelle s'inscriront dans un calendrier qui sera précisé dans les prochains mois.

À travers ce projet de rapprochement, la volonté de Humanis et de Malakoff Médéric est d'associer leurs atouts respectifs et leurs complémentarités pour :

- affirmer les valeurs et la pertinence du modèle paritaire et mutualiste, garant de l'intérêt de leurs clients (branches professionnelles, entreprises et particuliers) ;
- assurer le développement durable de leur activité commerciale et de la qualité de leur service client ;
- renforcer leur capacité à investir dans le digital, la data et les services afin d'être toujours plus innovant ;
- consolider la qualité et l'efficacité de la gestion et du versement des pensions en retraite complémentaire ;
- développer leur ancrage dans l'économie sociale et solidaire et leurs engagements au service des plus fragiles.

« Le rapprochement de nos deux groupes est une réaffirmation de la place importante que le paritarisme et le mutualisme, portés par des valeurs de solidarité, doivent plus que jamais occuper dans le secteur de la protection sociale », déclarent Pierre Steff et Frédéric Agenet président et vice président du groupe Humanis, et Bernard Lemée et Alain Gautron président et vice président du groupe Malakoff Médéric.

Thomas Saunier, directeur général du groupe Malakoff Médéric indique : « Ce projet de rapprochement va permettre de construire un groupe plus fort, confortant la pertinence de notre modèle, améliorant la protection sociale de nos clients grâce à la complémentarité de nos savoir-faire, accélérant notre capacité d'innovation et renforçant notre culture de service, grâce à l'engagement de tous les collaborateurs ».

« Avec Malakoff Médéric, nous avons une ambition et des valeurs communes. Nous voulons constituer un acteur majeur de la protection sociale, pour mieux servir l'ensemble de nos clients - branches professionnelles, entreprises, salariés et retraités - en assurance de personnes et en retraite complémentaire et pour offrir plus d'opportunités à nos collaborateurs », explique Olivier Mesnard, directeur général du groupe Humanis.



Comprendre le prélèvement à la source

L'entrée en vigueur du prélèvement à la source est fixée au 1^{er} janvier 2019. Il s'agit de déduire l'impôt avant versement du revenu.



© gvy - stock.adobe.com

■ Pourquoi ?

Pour supprimer le décalage d'un an entre la perception du salaire et le paiement de l'impôt sur le revenu, afin que l'impôt soit calculé au plus près de la situation du salarié. Ainsi, avec le prélèvement à la source, le salarié paiera en 2019 l'impôt sur ses revenus de 2019.

■ Comment ?

Grâce à la déclaration de revenus de 2017 réalisée par chaque salarié au printemps 2018 et l'option qu'il aura validée, l'administration fiscale va calculer le taux de prélèvement à la source et le communiquera aux employeurs. Ce calcul s'appuie sur les données renseignées dans la déclaration : revenus, personnes à charge, charges déductibles...

Les employeurs devront alors l'appliquer aux salaires imposables dès le 1^{er} janvier 2019. Le montant de l'impôt ainsi déduit de la rémunération des salariés permettra à ces derniers de percevoir un salaire net d'impôt.

Il existe trois options possibles de prélèvement à la source :

- le taux personnalisé. Sans démarches de votre part, il sera utilisé par défaut pour l'impôt sur le revenu de votre foyer ;
- le taux individuel. Les conjoints pourront, s'ils le souhaitent, opter pour un taux de prélèvement individualisé en fonction de leurs revenus respectifs. Il ne tient donc pas compte des revenus perçus par l'autre membre du couple. Cela n'aura pas d'incidence sur le montant total qui est dû par le couple ;

- le taux neutre. Si le salarié ne souhaite pas que son taux personnalisé soit communiqué à son employeur, il pourra opter pour un taux neutre qui dépend uniquement du montant de son salaire sans tenir compte de sa situation familiale, ni de ses éventuels autres revenus ;
- selon un article paru dans « *Liaisons Sociales Quotidien* » du 18 septembre 2018, 94 % des salariés ont choisi le taux familiarisé, 5,1 % ont choisi le taux individualisé, et un peu moins de 1 % n'ont pas fait de choix express ;
- le taux s'adapte automatiquement au montant perçu sans aucune démarche du salarié. Toutefois, s'il connaît une variation significative de sa rémunération, il pourra demander une mise à jour en cours d'année et moduler son taux. Pour ce faire, le site « impots.gouv.fr » permettra de simuler la possibilité de modulation et d'en valider la demande auprès de l'administration fiscale. En tout état de cause, le calcul de l'impôt sur le revenu relève de la seule et unique compétence de l'administration fiscale et l'employeur ne doit appliquer un nouveau taux qu'une fois que celui-ci a été porté à sa connaissance.

■ En pratique

Pour les salariés, le collecteur de l'impôt sera l'employeur.

L'alerte : comme pour tout changement important, il pourra naître chez les salariés une appréhension légitime. En effet, le prélèvement à la source peut déstabiliser, tout d'abord parce que le salaire net sera réduit du montant de l'impôt,

Cette note d'information est disponible dans l'application « social » :

1. Cliquer « télécharger des documents relatifs aux salariés ».
2. Cliquer « tout sélectionner » ce qui permet de récupérer un seul document contenant l'ensemble des courriers personnalisés.
3. Cliquer sur l'onglet « sélectionner un document » puis sélectionner le document « prélèvement à la source note d'information ».

donnant ainsi l'impression dans un premier temps de gagner moins.

Par ailleurs, certains salariés pourront également s'interroger quant au taux d'imposition appliqué ou encore sur la confidentialité concernant leurs revenus.

L'employeur doit donc se saisir de cette question afin d'accompagner ses salariés, mais comment ? Mettez sur la communication !

Pour rassurer les salariés face à cette évolution, il est utile de leur communiquer des informations positives et rassurantes. À ce titre, il peut être intéressant de mettre en avant les éléments suivants :

- le taux de prélèvement est automatiquement adapté à la situation personnelle du salarié ;
- le taux de prélèvement est une donnée confidentielle ;

- mon employeur ne prendra pas personnellement le fait pour le salarié d'opter pour l'application du taux « neutre ».

Pour communiquer auprès de vos salariés sur ces changements, n'hésitez pas à faire une réunion sur le sujet ou encore à leur adresser une lettre d'information.

Pour vous aider dans cette démarche, vous trouverez ci-dessous un exemple de note d'information (également disponible sur la plate-forme Isidoor) que vous pourriez adresser aux salariés de votre association.

*Marie-Anne Rémy, coordinatrice complémentaire santé,
et Alexandre Chrétien, juriste en droit social
(pôle Social de la Fnogec).
Avec la contribution de l'Asrec Centre*

Modèle de courrier à adresser à chaque salarié

NOM DE L'ASSOCIATION

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

NOM DU SALARIÉ

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

Fait à, le

Objet : Prélèvement à la source, Information Importante

Civilité du salarié,

À partir du 1^{er} janvier 2019, votre impôt sur le revenu sera directement prélevé sur votre bulletin de salaire. Concrètement, la direction recevra tous les deux mois un taux qui lui sera communiqué par l'administration fiscale.

L'impôt s'adaptera immédiatement et automatiquement au montant de votre salaire. Sur votre bulletin, le net imposable sera multiplié par le taux pour obtenir ainsi le montant de l'impôt sur le revenu dû sur votre salaire du mois. Ce montant sera prélevé sur votre salaire.

Si vous êtes non imposable, le prélèvement à la source ne changera rien pour vous.

Le salaire que vous percevrez à compter du 1^{er} janvier 2019 sera donc votre net à payer, moins le montant de votre impôt sur le revenu qui aura été « prélevé à la source ».

Le calcul de l'impôt sur le revenu reste une compétence de l'administration fiscale. L'OGEC doit uniquement appliquer le taux transmis en direct par l'administration et reverser l'impôt. La confidentialité est garantie : les informations relatives au prélèvement à la source transmises par l'administration aux employeurs sont couvertes par le secret professionnel. Si vous avez connaissance d'un autre taux, votre employeur ne pourra pas en tenir compte tant que l'administration fiscale ne lui aura pas officiellement confirmé cette information.

Attention, une déclaration de revenus restera nécessaire chaque année pour faire le bilan de l'ensemble de vos revenus et prendre en compte les éventuelles réductions ou l'octroi de crédits d'impôts. La déclaration se fera dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui : en quelques clics sur « impots.gouv.fr » grâce à la déclaration pré-remplie. Les informations sur le prélèvement à la source (taux de prélèvement et options) seront affichées à l'issue de la déclaration de revenus en ligne.

Ainsi, la Direction générale des Finances publiques demeure votre seul interlocuteur. Vous pouvez retrouver de plus amples informations sur le site www.economie.gouv.fr/prelevement-a-la-source, ainsi qu'une vidéo récapitulative en cliquant sur le lien ci-après : www.impots.gouv.fr/portail/prelevement-la-source.

Signature de l'employeur

Pour télécharger le modèle de courrier :

www.fnogec.org/communication/publications/courriers/prelevement-a-la-source

TABLEAU DE BORD

AGENDA 2018-2019

1 ^{er} octobre : Journée sociale
12 octobre : CA CEPNL & Bureau Fnogec
16 octobre : [Webinar] Actualités Sociales de rentrée
18-19 octobre : Journées des permanents
25 octobre : CA Collège employeur
14 novembre : Service civique - Formation des tuteurs (Paris)
5 décembre : Service civique - Formation des tuteurs (Paris)
15 janvier : Service civique - Formation des volontaires au PSC1 (Paris)
16 janvier : Formation civique et citoyenne des volontaires (Paris)
22, 23 & 24 mars : Journées Nationales

CHIFFRES UTILES

SMIC horaire brut au 1 ^{er} septembre 2018 : 9,88 €
SMIC mensuel brut pour 151,67 h : 1 498,50 € au 1 ^{er} septembre 2018
Salaires minimum de branche mensuel brut au 1 ^{er} septembre 2018 pour 151,67 h = 1 536,50 €
Salaires minimum de branche horaire brut au 1 ^{er} septembre 2018 pour 151,67 h : 10,13 €
Plafond mensuel de la Sécurité sociale au 1 ^{er} janvier 2018 : 3 311 €
Valeur du point de la fonction publique au 1 ^{er} février 2017 : 56,2323 €
Valeur du point de la CC SEP au 1 ^{er} septembre 2018 : 17,56 €
Valeur du point CC CFA-CFC au 1 ^{er} septembre 2018 : 74,83 €

Codes IDCC (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
3218 CC EPNL
9999 (sans CC) statuts des chefs d'établissements



Prière pour la Toussaint

Jésus Christ, toi qui es revenu de la mort,
Toi qui nous as appris par ta résurrection que rien ne s'éteint jamais,
Seigneur toi qui nous as enseigné la plus belle leçon de vie donnée par ton Père,
Par ton message prophétique et Divin, nos cœurs fragiles en toute chose espèrent
En ce jour qui célèbre tous les Saints, ce jour où nous nous souvenons de nos morts
Nous te confions la protection de notre famille, de nos enfants et de nos amis.
Jésus, toi le fils de l'Homme, guide-nous sur le chemin de la vie
Apprends-nous que la mort et la vie sont deux sœurs sources de bonheur
Que nos défunts reposent en paix près de toi notre Seigneur
Enlève de nos cœurs la peine de la perte d'un proche
Remplis nos pensées d'espérance et de beaux souvenirs
Enseigne-nous que la Mort n'est pas une fin mais le début de la vie éternelle.
Dieu Notre Père, du haut des cieux, prends soin de nous et fais-nous renaître à la Vie.

© Jan Christopher Beckle

L'arc boutant

Fondé en 1952 – Directeur de la publication : Laurent Laming – Chargée de la publication : Marine de Montalivet – Secrétariat de rédaction et mise en page : Cécile Martin – Bayard Service Île-de-France-Centre – Imprimerie : Jouve – Numéro de CP : 1119 G 85707 – Abonnement : 23,50 euros les dix numéros – FNOGEC/ARC BOUTANT – 277, rue Saint-Jacques – 75240 Paris Cedex 05 – Tél. 01 53 73 74 40 – E-mail : contact@fnogec.org – Site : www.fnogec.org

Abonnement à l'Arc boutant

La Fnogec prend le virage de la transition digitale : fini le papier et l'envoi d'un chèque par voie postale, place au clic ! Votre abonnement s'effectuera dorénavant en ligne. Merci de vous connecter au formulaire d'abonnement et de bien vouloir remplir les champs requis. Le règlement de votre abonnement annuel s'effectuera directement en ligne : <https://form.jotformeu.com/71284553571358>

Rappels :

- l'abonnement est annuel et comprend 10 numéros mensuels (de septembre à juin)
- l'abonnement comprend une version papier et une version digitale
- tarifs pour l'année scolaire 2018-2019 :
 - 23,50 € TTC (en ligne)
 - 24,50 € TTC (si paiement par chèque)
- TVA : 2,10 %