

NOVEMBRE 2010

## Les regroupements



n° 507

### ■ Social

- Réductions Fillon et indemnités de chefs d'établissement du 1<sup>er</sup> degré.....p.2
- La dénonciation d'un usage, un concept à maîtriser.....p.3

### ■ Gestion

- Anticiper les regroupements.....p.5

### ■ Législation fiscale

- Le mécénat au profit des établissements d'enseignement privés.....p.10

### ■ Social

- Services à la personne : des prestations fournies par les OGEC, financées par le CESU.....p.11

## Éditorial

Par Jacques GIROUX  
Président de la FNOGEC

C'est la dernière fois qu'en tant que président de la FNOGEC, je vais signer cet éditorial.

Le chantier des richesses humaines a occupé une large partie de mon mandat. De nombreuses négociations ont été lancées et des concrétisations sont en cours : l'entretien annuel d'activité et de développement est un premier acte majeur de reconnaissance des salariés. Le plus gros chantier en ce domaine est indéniablement celui de la révision de la convention collective des PSAEE qui couvre 80 000 salariés des OGEC. Avec la signature de l'avenant lié aux classifications et aux rémunérations, nous venons de franchir une étape importante de cette révision. Nous avons conscience d'être au milieu du gué de ce chantier de la révision et il convient de poursuivre les négociations sur la formation professionnelle, les temps de travail et les avantages conventionnels.

Par ailleurs, le chantier de la renégociation de la prévoyance avance à bon rythme.

L'ensemble de ces chantiers conduits au plan national n'ont de sens que si les établissements ont la capacité de les mettre en œuvre. Dans ce cadre, la FNOGEC a un rôle d'animation territoriale majeur du fait de son organisation en UDOGEC et UROGEC. Je vous remercie toutes et tous de votre investissement personnel qui permet de crédibiliser nos démarches.

La mise en œuvre pratique des dispositifs négociés appartient aux chefs d'établissement. Nous avons la certitude qu'ils pourront le faire sereinement, dans le cadre d'un dialogue social apaisé, à condition qu'ils s'appuient sur l'ensemble des forces vives de leur communauté éducative au sein de laquelle ils partagent les valeurs de reconnaissance des personnes.

L'assemblée générale de notre fédération, qui se déroulera le 11 décembre, sera l'occasion de faire le point sur l'ensemble de ces chantiers. □

## RÉDUCTION FILLON ET INDEMNITÉS DE CHEFS D'ÉTABLISSEMENT DU 1<sup>ER</sup> DEGRÉ

*La rémunération d'un chef d'établissement du premier degré est éligible à la « réduction Fillon ». À la clef c'est presque 200 € par mois d'économie en cotisations sociales.*

### ■ Bénéfice de la réduction Fillon

De nombreux OGEc alertent les UDOGEC ou UROGEC et la FNOGEC sur des redressements ou des tentatives concernant l'application de la réduction Fillon sur l'indemnité de direction versée par l'OGEc au chef d'établissement du premier degré.

Les dispositions réglementaires permettaient, déjà avant 2007, d'appliquer ces réductions à des rémunérations non calculées sur un temps de travail (lettre circulaire ACOSS n° 2004-039 du 4 février 2004). Mais elles étaient peut-être moins claires que celles aujourd'hui applicables.

Dans cet article, seules les dispositions applicables depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2007 sont traitées (date d'application de la loi n°2007-1223 du 21 août 2007, dite loi TEPA).

Ces dispositions ont permis d'obtenir dans de nombreux OGEc des régularisations permettant des reversements de cotisations au profit des OGEc.

Si vous recherchez les arguments techniques, textes de références, voire un soutien opérationnel pour des redressements sur des indemnités versées avant 2007 (situations qui vont disparaître en raison du délai de reprise de 3 ans + année en cours), veuillez prendre contact avec votre UDOGEC et/ou UROGEC.

Malgré des textes clairs aujourd'hui applicables, certains agents du recouvrement, restant attachés à certaines ambiguïtés textuelles antérieures, brandissent deux arguments pour redresser les OGEc :

- ◆ défaut de référence à un temps de travail ;
- ◆ défaut de « travail supplémentaire ».

### ■ La référence à un temps de travail n'est pas obligatoire

Le calcul de la réduction Fillon est sinon limpide dans ses modalités mais en tout cas dans son principe: (lettre circulaire ACOSS n° 2004-135 du 8 octobre 2004) « selon l'article L. 241-13 du Code de la sécurité sociale cette réduction est égale au produit de la rémunération mensuelle par un coefficient déterminé par application d'une formule. Ce coefficient est fonction de la rémunération horaire du salarié concerné, c'est-à-dire la rémunération qu'il retire d'une heure de travail effectuée au cours du mois. »

Le dispositif est construit autour des heures de travail effectuées (ou désormais rémunérées s'agissant de l'intégration des heures dites d'équivalence rémunérées dans le calcul).

Autrement dit, seules les heures rémunérées doivent être prises en compte pour le calcul de la réduction "Fillon".

Le statut des chefs d'établissement a toujours prévu une rémunération composée notamment d'une indemnité dépendant du nombre de classes dirigées mais déconnectée de toute référence à un temps de travail.

Dès 2004, l'administration (lettre circulaire ACOSS n° 2004-039 du 4 février 2004) estimait qu'en l'absence de durée collective, il convenait de se référer à la durée légale du travail, soit 151,7 heures par mois.

De nombreux contrôleurs URSSAF estiment malgré tout que le calcul de la réduction Fillon nécessite de déterminer une durée de travail et mécaniquement redressent les OGEc ayant appliqué les réductions sur l'indemnité de direction.

Pour répondre à cet argument, il faut produire les dispositions de la circulaire DSS/5B/2007/358 du 1<sup>er</sup> octobre 2007 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat qui sont claires (Point (III-B-7) :

7. Autres salariés non rémunérés selon une durée de travail

*Entrent dans cette catégorie, les salariés rémunérés à la tâche, au rendement, à la pigne ou par un fixe plus une commission, les VRP, etc.*

*L'employeur est tenu de déterminer le nombre de jours de travail auquel se rapporte la rémunération versée notamment au vu des échéances d'accomplissement des travaux prévus au contrat. Les dispositions du 3. sont alors applicables.*

*Ainsi, un VRP qui a travaillé 5 jours se verra appliquer les mêmes règles qu'un salarié n'effectuant pas un mois de travail complet.*

*Dans le cas contraire, il convient de procéder pour le calcul du coefficient de réduction comme si le salarié avait travaillé un mois complet à temps plein, soit le cas général sans ajustement dans le cas d'une durée de travail de l'établissement égale à la durée légale (cf. 1 ou 2 selon les cas).*



Il est donc possible de calculer la réduction dite Fillon sur la rémunération d'un chef d'établissement en appliquant la formule traditionnelle avec référence à un temps plein.

En cas de redressement, il faudra dans le recours à la Commission de Recours Amiable (CRA) soulever l'opposabilité de la circulaire.

D'expérience, le service juridique de l'URSSAF en cas de production d'un tel document met un terme au redressement avant même que la CRA ne se prononce.

N'oublions pas que la possibilité de calcul de la réduction grâce à la référence à une durée du travail n'est pas une condition de validité ou d'application.

La seule condition d'application à la réduction est déterminée par l'article L. 241-13 du Code de la sécurité sociale. Il s'agit de l'affiliation à l'assurance chômage.

À noter d'ailleurs que l'Acoss, dans une réponse technique du 25 mars 2004 (n°5250304) reprenant une réponse technique n°72623 du 25 août 1997 et un courrier du 25 janvier 1999, avait traité la question de l'application de cette réduction en faisant référence à l'application de la réduction bas salaires aux « rémunérations correspondant aux fonctions de direction et versées par l'établissement ». L'Acoss indiquait que le dispositif devait être appliqué à ces rémunérations puisque l'activité ou la fonction qui induisait la rémunération donnait lieu à l'affiliation obligatoire au régime de l'assurance chômage.

Elle concluait : « ces principes peuvent être appliqués pour la réduction Fillon : seules les rémunérations brutes des activités justifiant l'affiliation au régime d'assurance chômage seront à prendre en considération pour déterminer le droit à réduction, dont le calcul s'effectuera le cas échéant selon les modalités applicables aux rémunérations non déterminées selon un nombre d'heures de travail mensuel. »

## ■ Le chef d'établissement effectue un « travail supplémentaire »

Là aussi, les situations sont variables, les arguments des inspecteurs du recouvrement différent, leurs observations et expressions également. Bien souvent, un des arguments des inspecteurs pour dénier l'application des réductions tourne autour de l'idée que « cette prime ne rémunère aucun horaire supplémentaire ».

Autrement dit, ils concluraient que la rémunération versée au chef d'établissement est destinée à rémunérer un travail effectué sur des heures, par ailleurs déjà rémunérées par l'Éducation Nationale.

Attention, il s'agit là d'une erreur d'analyse !

En effet, les sommes versées par l'organisme de gestion (OGEC) au chef d'établissement rémunèrent les fonctions spécifiques d'un chef d'établissement d'un établissement privé et en aucun cas des fonctions déjà rémunérées par l'État.

En effet, un chef d'établissement d'une école privée sous contrat bénéficie d'une « quotité horaire de décharge d'enseignement », dans les mêmes conditions qu'un directeur d'une école publique comparable. Ce temps, rémunéré par l'État, lui permet d'assurer les tâches administratives liées à sa fonction de directeur.

Les sommes versées au chef d'établissement, sont versées en application des dispositions du Statut du chef d'établissement du premier degré. Ce statut renvoie aux missions spécifiques du chef d'établissement d'un établissement privé sous contrat, missions liées au caractère propre et à l'appartenance au réseau des établissements catholiques d'enseignement (cf. art. 2 du statut). Cette activité rémunérée par l'établissement entraîne affiliation au régime d'assurance chômage seule condition, rappelons-le, pour l'application de la réduction (CSS, art., L. 241-13).



## LA DÉNONCIATION D'UN USAGE, UN CONCEPT À MAÎTRISER

**Pour être valable, la dénonciation d'un usage doit être précédée d'un préavis suffisant pour permettre des négociations et être notifiée aux représentants du personnel et aux salariés individuellement. Pour l'application des nouvelles dispositions PSAEE, il est essentiel d'y revenir.**

### ■ Quoi : Qu'est ce qu'un usage ?

L'usage est un avantage accordé aux salariés ou à une catégorie de salariés de façon souvent informelle par l'employeur. C'est une pratique constante, généralisée et fixe sur laquelle il est possible de revenir par une décision expresse.

Bien souvent l'usage est consigné sur papier sous forme « d'accord », de protocole (le vocabulaire est varié). Ce document dès lors qu'il n'a pas été signé par des organisations syndicales n'est pas un accord d'entreprise stricto sensu. C'est un engagement unilatéral, même s'il a été contresigné.



gné par l'ensemble du personnel. Et un engagement unilatéral est traité comme un usage.

### ■ Quand : Un préavis suffisant

Avant d'appliquer la décision de suppression, de modification, un délai de prévenance suffisant doit être respecté, mais aucune durée n'est imposée de façon uniforme.

En pratique, le caractère suffisant s'apprécie en considération des modifications apportées.

Ce délai doit permettre aux salariés d'apprécier les conséquences de la suppression de l'usage sur leur statut collectif et/ou individuel. De plus, sans être tenu de les engager, l'employeur doit respecter un délai rendant possible d'éventuelles négociations.

La suppression, par exemple, fin septembre d'une prime versée traditionnellement fin décembre a été considérée comme trop hâtive.

### ■ Qui : quels sont les salariés à informer ?

Outre l'information des représentants du personnel, le chef d'établissement doit informer les salariés individuellement.

Mais quels salariés ?

Un arrêt du 13 octobre (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-13.110) revient sur cette question et opère un revirement de jurisprudence.

Jusqu'à présent, les salariés qui devaient être informés étaient ceux bénéficiant de l'usage concerné. Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt de cassation, était en cause, une gratification d'ancienneté pour les salariés ayant 25 ans et 38 ans d'ancienneté et présents au 31 décembre de l'année.

La société dénonce cet usage mais ne le notifie individuellement qu'aux salariés justifiant à la date de suppression de l'usage d'une ancienneté de 25 ou 38 ans et présents au 31 décembre. Elle estime n'être tenue à une obligation d'information qu'à l'égard des salariés bénéficiant de l'usage au moment de la dénonciation. Les salariés qui ne pouvaient pas prétendre au paiement de la prime à cette même date ne sont donc pas informés.

Logique !

Tellement logique que la cour d'appel de Versailles valide l'analyse (un arrêt de cour de cassation énonçait le principe, Cass. soc., 11 janv. 2000, n° 97-44.148).

Censure de la Cour de cassation (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-13.110) : « la dénonciation par l'employeur d'un usage doit, pour être régulière, être précédée d'un préavis suffisant pour permettre des négociations et être notifiée aux représentants du personnel et à tous les salariés individuellement s'il s'agit d'une disposition qui leur profite, ou, s'agissant d'un usage dont le bénéfice est subordonné à

une condition d'ancienneté dans l'entreprise qui est susceptible de leur profiter ».

Autrement dit, la dénonciation d'un avantage soumis à une condition d'ancienneté doit donc être notifiée à l'ensemble des salariés susceptibles d'en bénéficier quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise.

### ■ En pratique :

Dans le cadre de nos rencontres organisées dans le cadre de la révision de la Convention Collective des PSAEE et de « ses classifications », de nombreuses questions sont posées sur la nécessité ou non de maintenir telle ou telle prime, telle ou telle gratification en points liées ou non à l'ancienneté dans l'établissement.

Une chose est sûre, dès lors que le versement d'une prime a un caractère de régularité... l'usage est constitué.

La prime doit donc continuer à être versée tant que l'usage « support » n'est pas dénoncé.

Une réflexion doit donc être menée sur la pérennité du versement des primes et donc sur le maintien de l'usage ou de l'engagement unilatéral.

L'outil de reclassification proposé par votre UDOGEC ou UROGEC permet, si vous le souhaitez, d'intégrer ou non les primes pour appréhender l'évolution de la masse salariale. Attention, pour assurer le maintien de la rémunération antérieure après reclassification, on intègre tout élément de rémunération (art. 4.1 de l'accord du 7 juillet 2010).

Nous avons observé, dans de nombreux établissements, qu'étaient versées des gratifications en points d'un montant variable selon l'ancienneté (par application de coefficients multiplicateurs).

#### Exemple

**L'engagement unilatéral type est souvent rédigé ainsi :**

**À compter du <>, attribution de points de bonification sous forme d'une augmentation de <> points modulée comme suit :**

**Ancienneté :**

- De 5 à 10 ans, coefficient 0,75
- De 10 à 20 ans, coefficient 1
- Plus de 20 ans, coefficient 1,5

Dans un tel cas, il faudra informer de la dénonciation de l'usage tous les salariés de l'établissement et même ceux qui n'ont pas cinq ans d'ancienneté. Pour des modèles de dénonciation, prenez contact avec votre UDOGEC ou UROGEC.

**Remarques :** à noter que la dénonciation n'a pas à être motivée. Il va sans dire que toute dénonciation devra au moins oralement être expliquée et les salariés rassurés.

## ANTICIPER LES REGROUPEMENTS

**L'observatoire INDICES** (Cf. rapport économique et social FNOGEC édité en 2010) confirme sur le plan macro-économique et national, le constat douloureux fait par tous les professionnels sur le terrain: la stagnation des financements publics entraîne un recours croissant aux ressources privées. Mais la pression des coûts, notamment immobiliers, est telle que l'Enseignement Catholique n'a pas la capacité de renouveler et de développer ses infrastructures dans leur totalité. Afin que la nature même de nos établissements qui est d'être des ensembles ouverts et accessibles à tous perdure, les structures fédératives aux moyens insuffisants se doivent donc d'accompagner la dynamique de regroupements ou fusions constatée sur tout le territoire.

### ■ Pourquoi regrouper ?

Les missions d'accompagnement menées par la FNOGEC à la demande des structures confirment que les regroupements répondent en tout point à des enjeux économiques et financiers majeurs:

1. Le regroupement des moyens et leur mutualisation permettent d'abaisser les seuils de « viabilité » en réalisant des économies d'échelle et des synergies tout en développant des outils de contrôle, de management et d'aide à la décision communs et performants.
2. L'obtention d'une taille critique permet d'accroître les capacités d'endettement, d'atteindre un niveau de fonds propres suffisant pour financer les investissements et lancer de nouveaux projets.
3. La fin d'un modèle basé sur la concurrence parfois forte entre des institutions catholiques basées sur un même territoire évite les logiques « de clocher » avec tous les surcoûts qu'elles entraînent. Les regroupements sont donc une réponse à la mise en avant de la solidarité par la poursuite d'un intérêt commun avec un seul schéma d'investissement au service des besoins éducatifs et pédagogiques.

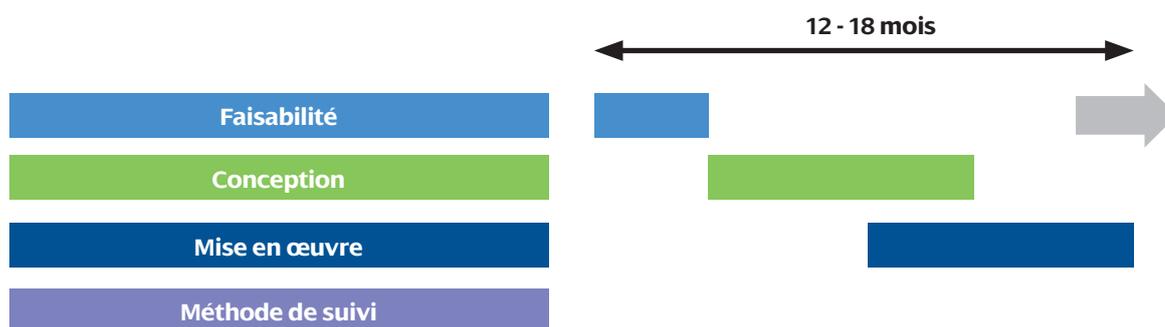
### ■ La prévalence du projet éducatif et pédagogique

Cependant, si les arguments économiques et financiers ont tendance à dominer les analyses, c'est parfois au risque d'oublier que la condition première et indispensable de tout rapprochement est le projet pédagogique. Les réflexions et travaux les plus importants d'André Blandin sur ce thème insistent sur le fait que, quelle que soit l'origine d'un regroupement, le développement d'un projet éducatif commun doit être sa raison d'être essentielle. Ce principe nécessite une méthode adaptée définie par plusieurs points clés:

- ◆ La mise en place **d'un groupe de pilotage** de projet doté d'un leader. Dans les faits, ce groupe sera le plus souvent une décision du CODIEC et, en tant qu'autorité instituée de l'animation des projets d'enseignement sur le territoire, le Directeur Diocésain en sera le leader approprié.
- ◆ La constitution **d'une équipe polyfonctionnelle** formée de spécialistes et non spécialistes, de chefs de projet et de consultants opérationnels autour des différentes activités.
- ◆ La mise en place **d'une méthode** qui encadre l'ensemble de la démarche et travaux de l'équipe pendant des réunions qui se déroulent selon un calendrier précis:
  - État des lieux pédagogique et éducatif précis.
  - Analyse des divergences à partir du tri entre les convergences reconnues qui sont évacuées et les différences.
  - Tri ou « élagage » d'après les premiers constats communs.
  - ◆ L'évacuation de certaines problématiques au préalable. Elles concernent les aspects juridiques, fiscaux ou celles liés aux nominations sur lesquelles on interviendra une fois que la problématique première et indispensable sera aboutie.



### Le calendrier : outil méthodologique indispensable



## Exemple de calendrier : étape de recherche et faisabilité pédagogique et éducative



La phase de faisabilité pédagogique et éducative menée principalement par les directeurs et chefs d'établissement (avec engagement à définir de la communauté éducative) sera soumise à la phase de faisabilité économique et sociale où les OGEC, avec l'appui des structures fédératives, ont la responsabilité d'être en veille, de contrôler et en aval de valider.



Cette méthode a le mérite de rappeler que le projet pédagogique et éducatif est une étape incontournable, même si le contexte force parfois à entrer dans le projet par une autre porte. Il est essentiel que cette phase fondamentale soit bornée dans le temps et que tous les acteurs soient mobilisés sur la base d'objectifs clairs sur lesquels ils s'engagent à travailler. Il est également important que les séances de travail fassent l'objet de la plus grande liberté de parole et d'un rendu écrit qui marque les positions de tous. Si cette méthode est essentielle, elle ne résistera cependant pas aux réflexes d'opportunisme qui peuvent motiver naturellement les actions des uns et des autres. Dans ce contexte, les évêques, plus haute autorité de l'Enseignement Catholique, peuvent formuler une demande d'engagement de tous sur le processus et la démarche sous forme d'un accord de principe. Le positionnement de l'ensemble des tutelles est également un point essentiel. « *Les choses ne sont pas difficiles à faire. Ce qui est difficile, c'est de nous mettre en état de le faire* » rappelait le sculpteur Brancusi. C'est aussi ce qui domine une bonne part de la pensée d'A. Blandin. D'évidence, aucun projet choisi et volontariste ne peut voir le jour si les chefs d'établissement ne veulent pas entrer dans la dynamique de regroupement.

### ■ Aspects économiques et financiers

Un projet éducatif et pédagogique induit la mobilisation de fonds. Si des fonds sans projet ne servent pratiquement à rien, des projets sans moyens n'ont pas grande utilité non plus. La question essentielle est donc la suivante : le regroupement accroît-il les capacités financières des OGEC, leur permettant ainsi d'accompagner ensemble un projet nouveau, adapté aux besoins actuels ?

Les OGEC semblent souvent croire que la valeur s'accroît automatiquement suite aux gains issus de la synergie. En réalité, les associations doivent planifier et travailler à créer ces excédents. L'absence de planification peut être attribuée au fait que les associations sont rarement précises quant aux formes que peut prendre la synergie et n'essayent pas d'estimer quantitativement les capacités financières associées.

Cette question est encore plus essentielle lorsque l'objectif d'une fusion est la sauvegarde d'un établissement, d'une activité ou d'un site. Il faut dès lors savoir si un regroupement ne va pas amener la nouvelle entité créée à « entrer dans le rouge ». Pour répondre à cette nécessité d'évaluation, deux étapes préliminaires sont ainsi nécessaires :

- ◆ Identifier les capacités financières (qui sont autant de capacités d'endettement) sur la base de comptes harmonisés.
- ◆ Projeter ces capacités financières à 3-5 ans selon un ensemble d'hypothèses prudentes.

Des UDOGEC et UROGEC ont développé des outils efficaces pour répondre à ces questions. Les outils INDICES de la FNOGEC, qui intègrent l'enjeu d'harmonisation des comptes, ont prouvé leur valeur et utilité :

- INDICES « réel » fait ressortir l'ensemble des indicateurs clefs de notre environnement à partir des comptes clos sur la base d'une information financière harmonisée et fidèle au plan comptable associatif. Il permet, en outre, de comparer ses résultats aux normes ou référents du secteur et à des panels d'établissements comparables. L'outil traite autant les comptes sociaux que des comptes agrégés d'associations différentes.
- INDICES « prévisionnel » reprend ces mêmes élé-

ments pour les projeter à moyen terme selon les hypothèses retenues : évolution des effectifs, évolution des tarifs, évolution de l'inflation, recrutements, évolution de la masse salariale mais aussi plus globalement de toute inscription objectivée des incidences dans l'avenir des mesures prises ou à prendre.

Cette démarche permet d'abord de mesurer les marges de manœuvre existantes et d'identifier la capacité financière et d'endettement qu'il est possible de mobiliser à la fois seul et ensemble. Dans un premier temps, une fois le projet défini et valorisé, il suffit ainsi de comparer les moyens à mobiliser aux capacités financières.

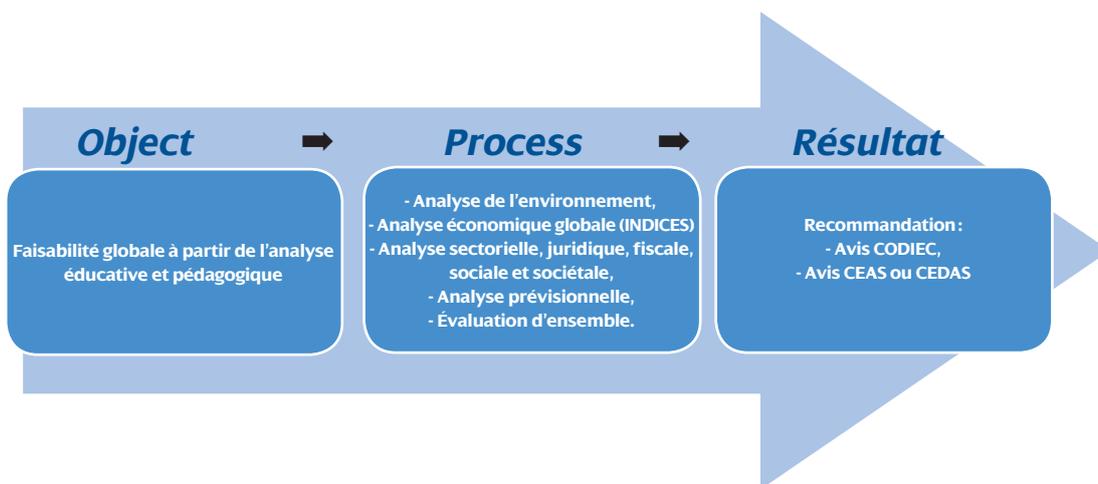
L'exigence de construire et de rapprocher des plans pluriannuels d'investissement comportant de réels schémas directeurs immobiliers est indispensable pour établir la viabilité d'un projet. Ainsi, des projets impactant avant tout le secondaire vont, faute de planification globale, induire à oublier les besoins du primaire, ou inversement.

Dans d'autres cas, le fait de ne pas produire et rapprocher les besoins sur chaque site, en équipement, en mobilier aura pour conséquence de

surestimer ou sous-estimer les besoins d'investissement courant. De nombreuses expériences montrent également que certains acteurs ont tendance à « grossir » les économies rendues possibles par un regroupement alors que d'autres vont les évacuer. L'outil INDICES « prévisionnel » intègre ainsi l'ensemble de ces enjeux dans sa méthodologie.

Par ailleurs, les capacités ne sont pas figées. Seule leur optimisation pourra permettre la concrétisation d'un projet structurant pour l'Enseignement Catholique à l'échelle d'un territoire pour 5, 10 ou 20 ans. C'est également dans le cadre d'un prévisionnel commun sur lequel s'engagent les chefs d'établissement, et validé par les OGEC, que cette problématique pourra trouver sa solution.

Enfin, il est essentiel de rappeler que tout projet d'ampleur nécessite l'implication sans faille du CODIEC prévue dans les statuts de l'Enseignement Catholique. C'est à lui d'encadrer la démarche et de mettre en place un groupe de pilotage. Les CEAS, en charge de porter avis sur la faisabilité des projets de construction, sont également des structures clés dans ces contextes.



### ■ Coordination et cadre institutionnel

Les statuts de l'Enseignement Catholique laissent place à une grande autonomie et marge quant aux formes d'organisations possibles. Si la recommandation d'un consensus est de mise, il convient avant tout de rappeler les règles de l'Enseignement Catholique en la matière au travers de l'établissement d'un protocole de coordination qui en fixe, le plus précisément possible, les principes et les moyens. Un protocole définira ainsi le rapport entre les personnes (enseignants, personnels OGEC, animation pédagogique), la cohérence de la vie scolaire (horaires, discipline, utilisation des locaux communs, des moyens administratifs, etc.) et rappellera les cadres obligés de la gestion financière (modalités d'élaboration des budgets annuels et pluriannuels de chaque établissement et du groupe inscrites dans un calendrier, modalités de contrôle interne) ainsi que les règles en matière de gestion du personnel, le cadre du sys-

tème de délégation si celui-ci est prévu, les cadres et responsabilités en terme de développement et de communication, la constitution d'instances de coordination et de règlement des différents, etc. Rappelons que le protocole est signé par les chefs d'établissement et l'autorité de tutelle et qu'il doit porter visa du Président d'OGEC. Il s'intègre au contrat de travail et forme la base d'évaluation des chefs d'établissement. Cette démarche absolument essentielle est encore pourtant trop souvent négligée.

### ■ Les aspects juridiques, fiscaux et sociaux

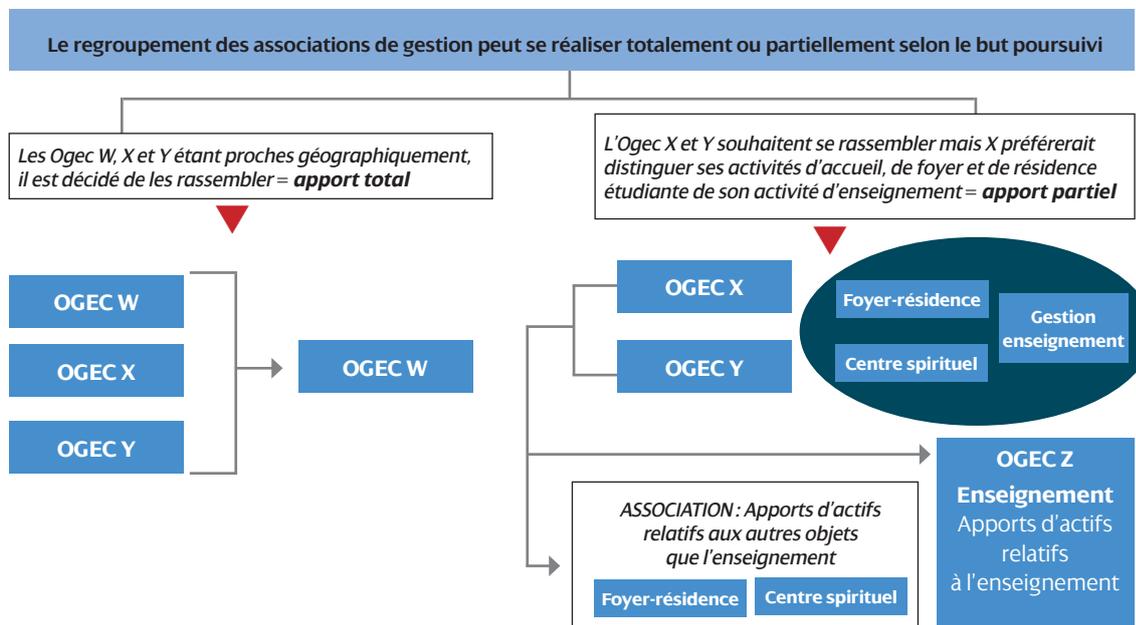
Bien qu'essentiels à traiter, ces aspects n'ont jamais représenté d'obstacle sur aucun dossier porté à notre connaissance.

**Sur le plan juridique,** un regroupement d'associations de gestion peut se réaliser totalement ou par-



tiellement selon les buts poursuivis. Techniquement, deux solutions existent: la fusion-absorption ou la fusion-création. Le choix se révèle souvent guid e par le différentiel de côté qu'engendre la mise en œuvre de ces méthodes, mais parfois également par les peurs et susceptibilités des uns et des autres. Bien que plus lourde administrativement à gérer et souvent plus onéreuse, la fusion-création permet ainsi d'éviter qu'une des associations soit absorb e avec le

sentiment d'être domin e. Or, en matière de regroupement, ces éléments ne sont pas à prendre à la légère. L'importance des rapports de force et le climat de compétition entre établissements d'Enseignement Catholique dans un contexte où le développement et la p renniti  même de l'Enseignement Catholique peut être posé, sont essentiels. C'est pourquoi une fusion n'implique pas de changer les règles du jeu, mais de changer de jeu en faisant cause commune.



Une fois finalis e, une fusion suppose la rédaction d'un document appelé « traité de fusion » dont la FNOGEC a pu vous présenter dans ses écrits la teneur et les obligations. Encore une fois, des désaccords peuvent donner lieu à l'écriture d'un projet de traité qui ne sera finalisé, qu'au fur et à mesure des discussions. Enfin, les obligations déclaratives sont ais es à effectuer. Seul le transfert d'un patrimoine immobilier (notamment dans le cadre d'une fusion-création) peut impliquer des actes et déclarations onéreux et chronophages.

Pour autant, aucun regroupement n'exige, a priori, la transformation des structures juridiques. L'enjeu majeur des regroupements est la nécessité de mutualiser, de rationaliser, d'organiser et gérer ensemble. Le partage d'information, le contrôle budgétaire commun, la réorganisation transversale de certains services comptables ou administratifs, la mise en place d'une politique d'achat permettant de réelles économies (papier, fournitures adminis-

tratives, scolaires ou alimentaires, énergie, etc.), la limitation des côtés d'encadrement sur certaines activités, la rationalisation des lieux de stockage n'exige pas de raisonner en termes de fusion. L'intérêt d'investir de manière partag e sur un internat unique plutôt que sur deux internats proches et en concurrence est évident. Il en va de même pour l'organisation d'une restauration centrale. Cependant, et c'est particulièrement regrettable, l'expérience nous montre que les mises en réseaux d'établissements, la gestion commune d'activités, de personnels ou d'immubles sont très rares et beaucoup plus lentes à se concrétiser. En effet, l'admission d'un interne peut se trouver li e à une inscription scolaire, les conventions mises en place ne permettent pas de voir disparaître les tensions concurrentielles qui persistent naturellement au travers de « batailles » de refacturations crois es par exemple. Encore une fois, la fusion reste le moyen de modifier profondément et définitivement les règles du jeu.

**Changer les règles du jeu:**



**Les questions d'ordre fiscal** n'entraînent généralement pas d'obstacles particuliers. Nous rappellerons seulement que nos associations peuvent porter, sous certaines conditions, des activités lucratives ou des activités de formation qui peuvent être fiscalisées. Un regroupement ne remettra en cause le périmètre fiscalisé que dans l'hypothèse où une activité lucrative prendrait un ascendant sur le cœur du métier, l'enseignement sous contrat. Par ailleurs, certains modèles fiscaux sur la base de S.C.I. avec option TVA sont à réfléchir car il arrive que ce choix conditionne à lui seul la faisabilité ou non d'un projet de construction entraînant la volonté de fusionner. Ces modèles impliquent une évaluation précise, sur l'intégralité de la durée du projet, sur la base d'un loyer sécurisé (Cf. Équivalent Loyer) avec l'accord des collectivités (sachant, qu'en principe, seul un OGEC est habilité à percevoir des subventions régionales). L'intérêt de ce type de modèle varie au rythme des changements de la législation et l'article 23 de la loi de finances rectificative pour 2009 impliquant l'assujettissement des dividendes des sociétés françaises à l'impôt sur les sociétés au taux de 15 %, entraîne l'obligation de la fiscalisation d'une part des loyers de la S.C.I. qui pourraient être reversés vers les associations qui la composent. Selon l'importance du projet, les conséquences peuvent être lourdes. Enfin, faire reposer sur le seul aspect fiscal la concrétisation d'un projet immobilier de rapprochement peut comporter un risque réel par rapport à une approche économique, basée avant toute chose, sur des capacités d'autofinancement.

**Sur le plan social**, il convient de rappeler la nécessaire information et consultation des instances représentatives du personnel. La loi pose que l'information au Comité d'Entreprise est préalable à la décision. L'employeur doit donner des informations écrites et précises, en particulier sur les conséquences d'une fusion sur l'emploi, au cours d'une ou plusieurs réunions. Il doit aussi fixer un délai d'examen suffisant pour que les IRP concernées puissent poser des questions et donner un avis qui sera transmis à l'AG qui délibère sur la fusion. L'employeur devra apporter une réponse

motivée aux questions transmises. Le Comité d'Entreprise peut se faire assister d'un expert (en principe rémunéré par le Comité lui-même), à la condition que ce recours légal n'allonge pas le processus. Enfin, au regard du droit social, une fusion entraîne le transfert légal et automatique des contrats de travail en cours d'exécution au sein des associations absorbées, au jour de la réalisation de l'opération.

Il est important, sur ces sujets, que les acteurs intègrent aussi le recours aux conseils et accompagnements d'équipes compétentes dans nos structures fédératives et au sein de cabinets ou conseils privés. L'accompagnement par un acteur non impliqué directement dans les problématiques discutées et indépendant quant à sa déontologie et son positionnement, est à recommander. En effet, un regard le plus objectif possible est nécessaire compte tenu de l'ampleur des sujets à maîtriser tout au long du processus.

### ■ Une communication prudente

L'enjeu de la communication dans le monde actuel mériterait à lui seul un dossier méthodologique complet. L'expérience de terrain montre un travers récurrent dans les démarches observées: les acteurs dirigeants, souvent sans concertation et sans information précise sur les capacités financières des associations concernées, ont trop tendance à « pré-communiquer » sur les projets de regroupement. La tentation est donc de présenter un rapprochement sous un angle bien répandu aujourd'hui, celui du « gagnant-gagnant »: pas d'impact social, stabilité des tarifs, projets pédagogiques renouvelés, investissements lourds, pas de causes économiques ou financières, etc. Mais c'est oublier qu'à l'issue d'un regroupement, les structures de fonctionnement sont modifiées. Au final, « pré-vendre » un projet conduit souvent à lui faire porter, plus tard et à tort, la responsabilité des éventuelles mesures sociales, des nouvelles stratégies tarifaires mises en place et des arbitrages serrés sur les investissements. Les restructurations sociales qui accompagnent parfois une fusion sont pourtant le plus souvent liées à la situation financière très délicate des établissements avant les projets et, rarement, au projet lui-même.



### À noter

Rien n'est plus structurant qu'une démarche de regroupement même si le projet n'aboutit pas. Elle nécessite en effet bien souvent la réécriture de son projet, l'analyse et le bilan de chaque activité, un diagnostic de la situation économique, financière et sociale, leur projection sur 3-5 ans sur la base d'hypothèses globales, d'un plan pluriannuel d'investissement et d'un schéma directeur immobilier. Elle entraîne une approche de gestion, c'est-à-dire de niveau de marge par activités, l'acceptation de la comparaison et d'une transparence certaine (« *Connaitre, c'est un peu naître*

*ensemble* » V. Hugo), l'établissement d'une stratégie tarifaire, mais également un plan d'action commun concernant le financement public, la recherche de financement bancaire, etc. Enfin, l'existence, le développement et le respect d'une démarche de type « référentiel de bonne gouvernance » tel qu'édité par la FNOGEC et accompagné par l'ensemble des structures fédératives fournissent le cadre le plus sûr qui permet aux OGEC de préparer et de gérer dans la plus grande confiance ce type d'enjeu récurrent pour l'avenir de nos établissements.

## LE MÉCÉNAT AU PROFIT DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS

*Solliciter la générosité des parents d'élèves, des anciens élèves, des entreprises, pour financer un projet de construction, devient fréquent au sein de nos établissements scolaires. Il est vrai que le régime fiscal en faveur du mécénat constitue un levier efficace pour convaincre les donateurs potentiels d'ouvrir en plus de leur cœur, leur portefeuille...*

*Rappelons le cadre juridique de ce mécénat et les règles élémentaires de prudence qu'il convient de respecter en la matière.*

### ■ Les OGEC sont-ils susceptibles de réaliser des appels à don ?

Pour délivrer un reçu fiscal en contrepartie d'un don, il convient d'être reconnu d'intérêt général. Les OGEC poursuivent un but éducatif et d'enseignement, de ce fait ils entrent dans la catégorie des organismes d'intérêt général au sens des articles 200-2 et 238 bis du Code général des impôts. La procédure du rescrit fiscal permet de s'assurer de cette qualité auprès du centre départemental des impôts (voir encadré).

Les associations reconnues d'utilité publique et les fondations peuvent aussi délivrer des reçus fiscaux en contrepartie de dons. Un certain nombre de nos diocèses ont des fondations, et l'Enseignement Catholique s'est doté cette année d'une fondation nationale dédiée au mécénat : la fondation Saint-Matthieu pour l'école catholique, qui a vu le jour en février 2010.

Cette fondation a la capacité de recueillir des dons qui sont destinés à un établissement scolaire précis, c'est-à-dire affectés, toutes les fondations n'ont pas cette capacité de redistribution des dons. De plus la fondation St-Matthieu a un savoir-faire en matière d'organisation de campagnes de dons.

### ■ Qu'est-ce qu'un don ?

Un don est un versement effectué à titre gratuit sans contrepartie directe ou indirecte au profit de son auteur.

Les contributions des familles ne constituent pas un don (la contrepartie est la scolarisation de l'enfant). Les versements volontaires en sus du tarif indiqué ne constituent pas non plus un don.

L'appel à la générosité doit être clairement présenté comme un appel au don et non comme un complément de contributions des familles. Les dons doivent être ponctuels.

### ■ Don ou donation ?

Les associations d'intérêt général, donc les OGEC, ne sont habilitées à recevoir que des dons manuels, les donations sont réservées aux asso-

ciations reconnues d'utilité publique et aux fondations.

Un don manuel est un bien remis de la main à la main (billets de banque, virements, chèques...).

Le montant du don peut le faire requalifier en donation par l'administration. L'administration fiscale apprécie la qualité du don (manuel ou donation) en fonction de la richesse de son donateur. Le don d'une voiture de course par un millionnaire à son fils est considéré comme un don ; le même don fait par un agent de maîtrise sera qualifié de donation.

Il convient d'être prudent, dès lors qu'un don atteint un certain montant, il est préférable de le faire passer par une fondation.

### ■ Avantage fiscal lié aux dons

#### ◆ Dons effectués par des personnes physiques :

Les dons effectués à des associations d'intérêt général et à des associations reconnues d'utilité publique entraînent une réduction d'impôt sur le revenu égale à 66 % des sommes versées dans la limite de 20 % du revenu imposable.

Si le don concerne une section d'enseignement supérieur (CPGE, BTS, licence professionnelle) portée par un OGEC, la réduction d'impôt sur le revenu passe à 75 %.

La réduction d'impôt sur la fortune est de 75 % du montant du don dans la limite de 50 000 €.

#### ◆ Dons versés par des entreprises :

Les entreprises peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt au taux de 60 % dans la limite de cinq pour mille du chiffre d'affaires.



#### En pratique

Le rescrit fiscal se réalise par l'envoi à l'administration des impôts d'un courrier adressé en recommandé, précisant l'objet éducatif de l'OGEC, son fonctionnement non lucratif – l'OGEC ne fonctionne pas au profit de ses membres, il ne distribue pas de dividendes... Sont joints à ce courrier les statuts de l'OGEC.

## SERVICES À LA PERSONNE: DES PRESTATIONS FOURNIES PAR LES OGEC, FINANCÉES PAR LE CESU



### Rappel:

La garde d'enfants de moins de 6 ans à l'extérieur du domicile par un mode de garde collectif (crèche, halte-garderie, jardin d'enfants) ouvre droit à un crédit d'impôt sur le revenu de 50 % des dépenses effectivement supportées (déduction faite des aides reçues: CAF, participation de l'employeur au CESU préfinancé, etc.), avec un plafond de dépenses fixé à 2 300 euros par enfant.

La loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010 (JO du 24 juillet 2010, page 13650) relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services procède à divers aménagements du CESU (Chèque Emploi Service Universel) notamment en permettant à de nouveaux services à la personne d'être financés par ce titre de paiement et en simplifiant les formalités incombant aux organismes prestataires.

Ainsi, certains parents d'élèves des établissements de l'Enseignement Catholique disposent

de tickets CESU dont ils pourraient se servir pour régler des prestations de services organisées au sein de l'établissement scolaire de leurs enfants. En effet, est considérée comme un service à la personne, la garde d'enfants (article L 7231-1 du code du travail). La loi (article L 1271-1 du code du travail) vise aussi bien la garderie périscolaire, que les structures d'accueil de la petite enfance (crèches, jardins d'enfants...).

Pour la garde d'enfants de moins de 3 ans, l'association prestataire de ce service est soumise à un agrément (décision du préfet permettant de bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux) mais n'est plus désormais tenue d'exercer cette activité à titre exclusif.

Les structures de garde d'enfants et les organismes gestionnaires de garderies périscolaires doivent s'affilier directement au centre de remboursement du CESU (CR-CESU). Ainsi, pour que l'OGEC puisse recevoir des titres CESU, son conseil d'administration devra prendre une délibération qui valide ce projet et la joindre au dossier d'affiliation à adresser au CR-CESU.

### Rappel:

Le CESU est un titre de paiement qui permet de financer un certain nombre de prestations, limitativement énumérées par la loi. Il est financé en tout ou partie par les entreprises, les comités d'entreprises ou les employeurs publics pour leur personnel, par des associations pour leurs salariés et bénévoles. Il peut également être remis par les collectivités territoriales, les organismes sociaux, les mutuelles... aux bénéficiaires de prestations sociales. Pour les salariés en bénéficiant, le CESU constitue une aide financière exonérée d'impôt sur le revenu.

## ***Bientôt Noël, pensez aux cadeaux et bons d'achat pour vos salariés***

L'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS) donne la possibilité au comité d'entreprise, s'il existe, ou à l'employeur d'offrir hors charges sociales des bons d'achat ou des cadeaux.

Pour Noël, le seuil de non-assujettissement aux cotisations sociales est de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par enfant (pour les bons et cadeaux s'adressant aux enfants) et de 5 % par salarié (pour les bons et cadeaux à destination des salariés).

Concrètement pour Noël 2010, il vous est possible d'offrir des cadeaux et bons d'achat d'une valeur maximum de 144 € sans que cela soit assujéti à cotisations.

Par exemple, pour une famille composée de deux enfants dont un seul des conjoints est votre salarié, vous pourrez offrir 288 € de bons d'achat ou cadeaux pour les enfants et 144 € pour votre salarié.

Les bons d'achat doivent mentionner la nature du bien soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins en excluant les rayons alimentaires et le carburant. Reste toutefois admis les produits alimentaires non courants.



# TABLEAU DE BORD

## CHIFFRES UTILES

SMIC horaire au 01.01.2010 : 8,86 €

SMIC mensuel brut au 01.01.2010 pour  
151,67 h : 1 343,77 €

Plafond de Sécurité sociale mensuel au  
01.01.2010 : 2 885 €

Valeur du point de la fonction publique au  
01.07.2010 : 55,5635 €

Valeur du point PSAEE au 01.09.2010 : 57,49 €

Grilles de salaires : [www.fnogec.org](http://www.fnogec.org),  
rubrique : « législation sociale-salaires »

Valeur du point CFA-CFC au 01.01.2009 : 70,65 €

## Codes IDCC

### CONVENTIONS COLLECTIVES

0390 professeurs du secondaire hors contrat  
et sous contrat mais non contractuels

1334 psychologues

1446 hors contrat technique

1545 primaire

2408 PSAEE et documentalistes

2152 CFC-CFA

## AGENDA

25/11 : - CNS Prévoyance

- cellule nationale des forfaits
- intervention sur la PSAEE (61)

26/11 : intervention sur la PSAEE (64)

01/12 : - réunion d'accueil et de formation  
des nouveaux permanents des UDOGEC  
et UROGEC

- intervention sur la PSAEE (31)

02/12 : - réunion des permanents  
des UDOGEC et UROGEC

- CPN HC Technique
- CPN CFA FC

03/12 : CPN Prévoyance

06/12 : intervention sur la PSAEE (49)

08-09/12 : accompagnement Languedoc-  
Roussillon

10/12 : CA FNOGEC

11/12 : AGE et AGO FNOGEC

16/12 : CNS Prévoyance

**SAMEDI  
11 DÉCEMBRE 2010  
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE**

FNOGEC

## CHRIST, ROI DE L'UNIVERS



Pastorale

Quelle est cette royauté qui a pour signe une croix ?

Où est-il ce Royaume promis ?

Pour qui cette mort atroce ?

Pourquoi ce roi sacrifié, supplicié, humilié ?

Offrant au bon larron la place de premier des sauvés, ouvrant la route du bonheur auprès du Père à toutes celles et tous ceux qui suivront.

Poursuivons notre méditation avec saint Augustin (1) :

« Qu'est-ce que le Royaume du Christ ? Rien d'autre que les hommes qui croient en lui, et à qui il déclare : "Vous n'êtes pas de ce monde, comme je ne suis pas de ce monde". Et pourtant, il les veut dans le monde, et c'est pourquoi il dit au Père : "Je ne te prie pas de les retirer du monde, mais de les garder du mal". C'est pourquoi encore il ne dit pas non plus dans notre Évangile : "Mon Royaume n'est pas dans ce monde", mais bien "Mon Royaume n'est pas de ce monde". Et lorsqu'il en donne la preuve en ajoutant : "Si mon Royaume était de ce monde, mes gens auraient combattu pour que je ne sois pas livré aux Juifs", il ne conclut pas : "Mon Royaume n'est pas ici", mais mon "Royaume n'est pas d'ici". Car il est bien ici, son Royaume, jusqu'à la fin des siècles, avec l'ivraie qui s'y mêle jusqu'à la moisson. »

Si lui-même n'est pas de ce monde, c'est par sa présence réelle parmi nous, en nous et autour de nous, que le Christ réalise la venue du Royaume de Dieu dans ce monde. Car il n'est pas resté sur la Croix où il est mort pour nous garder du mal, il est ressuscité. Cela change tout. La lumière de Pâques illumine alors la création tout entière.

Nous qui croyons en lui, nous sommes de ce Royaume et dans ce monde où il nous a demandé d'en témoigner (de ce Royaume) jusqu'à la fin des temps. Cela devrait respirer dans chacune de nos familles, de nos communautés chrétiennes, éducatives. Cela devrait rayonner dans chacun de nos établissements scolaires.

Mais Dieu ! que nous avons du mal à vivre ensemble, à témoigner ensemble, à prier ensemble. Que ton Esprit Seigneur nous aide à nous sentir vraiment membres du Royaume et nous pousse à en témoigner !

Bonne fin d'année liturgique à toutes nos communautés éducatives.

*Philippe Vrignon,  
Secrétaire de la Fnogec, membre de la commission pastorale.*

(1) Saint Augustin, Traité sur saint Jean, 115.



© C. Mercier/CIRIC

Fondé en 1952 - Directeur de la publication : Jacques GIROUX - Secrétariat de rédaction : Sophie Agueh

Mise en page : B.S.E. Île-de-France-Centre - Imprimerie : Jouve - N° CP : 1109 G 85707 - Abonnement : 21 € les 10 n° - FNOGEC/ARC BOUTANT  
277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05 - Tél. 01 53 73 74 40 - Fax. 01 53 73 74 44 - Email : [contact@fnogec.org](mailto:contact@fnogec.org) - Site internet : [www.fnogec.org](http://www.fnogec.org)

L'arc boutant