

L'arc boutant

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

Juin 2014 – N°543



Bel été à tous !

Sommaire

■ Actualités

..... **p.2**

■ Économie/Gestion

À propos de la restauration scolaire..... **p.3**

■ Social

À savoir..... **p.7**

NAO 2014: La négociation annuelle
sur les salaires dans la branche..... **p.7**

Temps partiel :

une application de l'accord enfin possible..... **p.8**

Complémentaire santé..... **p.9**

Égalité professionnelle entre les femmes
et les hommes: quels sont les établissements assujettis
à une obligation de négociation?..... **p.9**

Formation professionnelle:
bilan 2013 des fonds gérés par OPCALIA **p.10**

■ **Pastorale**..... **p.12**

Congrès des Apel – 16, 17 et 18 mai 2014

1 500 participants réunis à Strasbourg ont approfondi pendant 3 jours le thème retenu pour cette 18^e édition : « Parents d'élèves, un métier d'avenir », lors de conférences, ateliers et rencontres. Retrouvez sur le site de l'Apel nationale les moments forts de congrès :

www.apel.fr/lactualite-de-lapel/55-xviii-congres-de-l-apel.html



À l'occasion de ce congrès, l'équipe présidentielle actuelle a été réélue pour deux ans (2014–2016).

Caroline Saliou, présidente nationale (photo ci-contre) et Jean-François Hillaire, vice-président, sont élus avec 88 % des

suffrages, soit 217 contre 30 voix.

La nouvelle équipe présidentielle entend porter les 10 propositions du Congrès pour accompagner le « métier de parent d'élève » :

1 Formaliser la signature d'un « contrat éducatif de confiance », signé lors de l'inscription d'un élève dans l'Enseignement catholique, précisant les principaux engagements des élèves, des parents et des enseignants en matière d'information, de présence aux réunions, de collaboration...

2 Accroître le rôle d'accueil et d'aide des familles par l'Apel : accueil personnalisé de chaque nouvelle famille, accompagnement spécifique des familles ayant un enfant à besoin éducatif particulier, multiplication des rencontres parents-école.

3 Renforcer la formation des enseignants à la relation avec les parents.

4 Mieux expliquer aux parents le programme et les objectifs de l'année scolaire et organiser une coopération entre les enseignants et les parents pour le travail à la maison.

5 Donner aux rencontres entre les parents, les enseignants et les élèves une importance majeure dans la vie de l'établissement, pour mieux croiser les regards et accompagner les élèves.

6 Développer les environnements numériques de travail permettant un véritable suivi de la scolarité par les parents et facilitant le dialogue entre les parents, les enfants et les enseignants.

7 Favoriser l'évaluation partagée et encourager le principe « des cahiers de la réussite » pour amener les élèves à avoir davantage confiance en eux.

8 Généraliser les équipes d'accompagnement à l'orientation pour mieux accompagner le jeune dans la construction de son projet personnel dès la 6^e.

9 Créer des « commissions de rebond » (dans l'hypothèse de la suppression des commissions d'appel) réunissant parents et enseignants autour de l'enfant en difficulté, pour l'écouter, analyser sa situation et imaginer l'avenir avec lui.

10 Mobiliser les Apel pour sensibiliser parents et enseignants aux rythmes biologiques de l'enfant pour une bonne réussite éducative. Ces 10 propositions figurent dans le guide réalisé à l'occasion de ce congrès. Il est téléchargeable à partir du site de l'Apel nationale :

www.apel.fr/lactualite-de-lapel/xviii-congres-de-l-apel/guide-congres.html

RÉABONNEMENT ARC BOUTANT ANNÉE SCOLAIRE 2014-2015

Le numéro de juin est le dernier numéro de l'Arc boutant pour cette année scolaire.

Les abonnés vont recevoir courant juin une offre de réabonnement pour l'année scolaire 2014/2015 (par mail ou à défaut par courrier).

Le prix de l'abonnement reste inchangé : 22,50 € les 10 numéros.

Un bulletin d'abonnement est également disponible sur le site internet de la FNOGEC – rubrique Arc boutant.

Merci de votre fidélité !

À propos de la restauration scolaire

Cet article fait un focus sur la restauration scolaire en vous présentant : les données et chiffres clés du secteur, le cadre réglementaire et ses perspectives d'évolution, ainsi que les modalités d'accompagnement proposées par la FNOGEC en la matière.

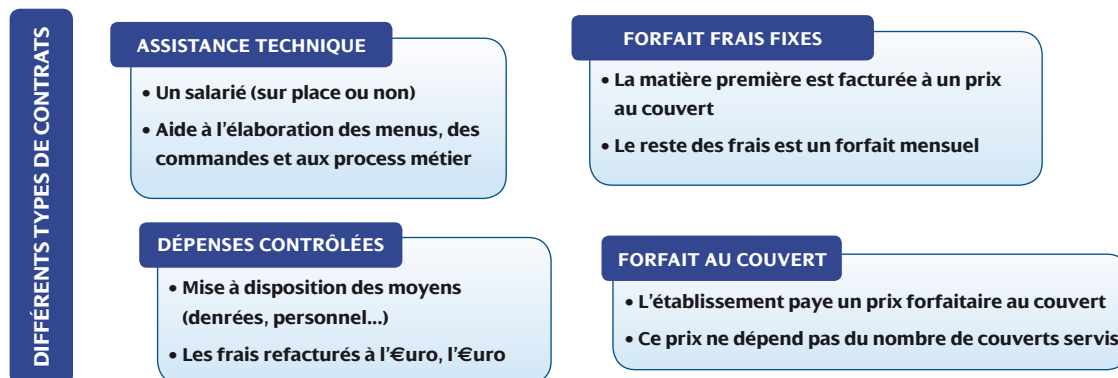
Données et chiffres clés

En moyenne en France, un enfant sur deux âgé de 3 à 10 ans et 2 enfants sur trois âgés de 11 à 17 ans prennent au moins trois de leurs déjeuners hebdomadaires au restaurant scolaire (Source : ANSES- INCA).

La restauration scolaire représente un marché de 5,5 milliards d'euros, dont approximativement 20 % (environ 1 milliard d'euros) au titre de l'enseignement privé (Enseignement catholique et autres enseignements privés).

Co-existent deux modes de gestion de la restauration scolaire :

- la **gestion propre**, en direct par l'établissement scolaire ;
- la **gestion concédée**, déléguée auprès des sociétés de restauration collective.



Le Rapport national « Indices » de la FNOGEC publié dans l'*Arc boutant* de septembre 2013 mettait en lumière la relative stabilité des tarifs de restauration, toutes typologie d'établissement confondues et sans différenciation majeure entre les territoires. **Hors Ile-de-France**, les tarifs facturés aux familles étaient les suivants :

- 3,20 € à 5,50 € en école,
- 4,50 € à 5,50 € en collège,
- 5 € à 6 € en lycée.

Eu égard au taux de fréquentation des cantines scolaires d'une part et aux contraintes économiques des familles d'autre part, l'accueil des enfants en restauration scolaire mérite notamment d'être appréhendé sous l'angle des problématiques de gestion, afin de garantir une pérennité et une qualité de service aux enfants, et ce à coûts maîtrisés.

En partenariat avec la société de conseil en restauration scolaire LBT Conseil, le pôle Économie-Gestion de la FNOGEC publiera prochainement **un mémento de la restauration scolaire** visant à une appropriation des principales problématiques rencontrées : environnement réglementaire, grands indicateurs et ratios clés, les différents types de prestations, les acteurs de la restauration scolaire et les fondamentaux d'une saine gestion.

Un guide de consultation des sociétés de restauration sera également proposé : des règles de base à respecter,

Il existe quatre types de contrats de restauration à mettre en œuvre selon le niveau de gestion que l'OGEC/ l'établissement souhaite concéder au prestataire de restauration.

Historiquement, les contrats passés avec les sociétés de restauration ont d'abord été des contrats d'assistance technique, qui sont devenus des contrats en dépenses contrôlées dès lors que les établissements ont concédé les commandes de matières premières aux sociétés de restauration, puis des contrats au forfait, incluant la gestion du personnel de restauration. L'évolution historique ne signifie pas pour autant qu'il faille nécessairement s'orienter vers des contrats au forfait.

les étapes clés d'une consultation, les éléments clés à collecter, les points clés d'un cahier des charges.

Des **parutions thématiques** sont à suivre...

La FNOGEC est également membre du groupe de travail « **Les enjeux de la restauration collective en milieu scolaire** » constitué par le **Conseil national de l'alimentation (CNA)**. Instance consultative indépendante, placée auprès des ministres chargés de l'agriculture, de la santé et de la consommation, le CNA est consulté sur la définition de la politique de l'alimentation et émet des avis à l'attention des décideurs publics et des différents acteurs de la chaîne alimentaire sur des sujets tels que la qualité alimentaire, l'information des consommateurs, la nutrition, la sécurité sanitaire, l'accès à l'alimentation, la prévention des crises...

Outre le CNA, sont également à mentionner les principales agences nationales suivantes, assurant des missions de veille, d'expertise et de recherche :

■ **Le Groupe d'étude des marchés de restauration collective et nutrition (GEMRCN)**. Rattaché au ministère de l'Économie et des finances, ce groupe a été créé par l'Observatoire économique de l'achat public. Il est à l'origine d'une recommandation en 2011 relative à la nutrition qui a servi de base au décret N° 2011-1 227 relatif à la qualité nutritionnelle des repas.

■ **L'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé (INPES)**. Établissement public administratif, cet institut est chargé de mettre en œuvre les

moyens de prévention et d'éducation décidés par le gouvernement français dans le cadre de sa politique de santé publique. Il est à l'origine de fiches conseils nutrition, ou encore du guide « Fourchettes et baskets » (2001, www.inpes.sante.fr/professionnels-education/outils/fourchettes_baskets/index.asp)

■ **L'Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES).** Cette agence réalise des enquêtes publiques (INCA) et donne des avis suivis par les Ministères (par exemple, c'est l'ANSES qui a préconisé de mettre fin à la collation du matin à l'école).

Elle est également à l'origine du Programme national nutrition santé 2011-2015 et du Plan obésité 2010-2013, préconisant des mesures incitatives pour développer les bons comportements alimentaires. L'agence a notamment développé l'opération « un fruit à la récré » ou le programme « Bien manger, c'est l'affaire de tous » ou encore le programme « Manger bouger ».

Les activités de restauration scolaires sont régies, tant au niveau français qu'au niveau européen, par de nombreuses réglementations et recommandations.

Vous trouverez ci-après une synthèse des principales réglementations françaises et européennes :

Domaines	Réglementation européenne		Réglementation française			
	Règlement	Décret	Loi	Décret / Arrêté	Circulaire	Convention collective
FISCALITÉ			Taux de TVA réduit à 5,5 %			
HYGIÈNE	Paquet Hygiène (2002)			Règles sanitaires (2009)		
ÉDUCATION			Restauration composante du projet d'école (2005)		Accueil des enfants allergiques (2003)	
ALIMENTATION	Affichage des OGM (2003)	Affichage origine viande bovine (2002)		Qualité nutritionnelle des repas – 2011	Obligation de tri à la source des déchets (2010)	
SANTÉ				Interdiction des distributeurs automatiques (2004)		
SOCIAL			Transfert des contrats de travail Délit de marchandage			Transfert des contrats de travail entre sociétés de restauration

Le taux de TVA réduit à 5,5 % (Article 85 bis du Code des impôts)

La restauration scolaire est considérée comme une restauration collective à caractère social. Quand ils font appel à un prestataire privé, les établissements de premier et second degré jouissent du bénéfice d'une TVA réduite de 5,5 %, plus favorable encore que la TVA intermédiaire appliquée à d'autres typologies de convives (maisons de retraite, etc.).

La TVA réduite s'applique à tous les élèves de l'enseignement primaire et secondaire mais ne concerne pas l'enseignement supérieur (à l'exception des étudiants scolarisés dans un lycée ayant des formations post-bac).

Quatre conditions sont indispensables à réunir pour bénéficier d'un taux de TVA réduit à 5,5 %. Le président d'OGEC doit s'assurer que ces conditions sont respectées, y compris par la société de restauration à qui a été déléguée la prestation. Les quatre conditions sont les suivantes :

■ **condition 1 :** les convives appartiennent à l'établissement dans leur grande majorité.

Pour bénéficier d'une TVA réduite à 5,5 %, le nombre de repas servis à des convives extérieurs doit être inférieur à 10 % du nombre total des repas servis sur une année complète. Ainsi, si l'établissement accueille en son sein une majorité de convives extérieurs en mettant à disposition ses salles de restauration, il est considéré comme restaurant commercial et perd la possibilité de bénéficier d'une TVA réduite. Dans le cadre d'une mise en commun de moyens en matière de restauration scolaire au profit de plusieurs établissements scolaires (privés/publics), les élèves venant de ces établissements sont

considérés comme des convives habituels et n'entrent donc pas dans la catégorie convives extérieurs.

■ **condition 2 :** l'OGEC a la libre disposition du lieu de restauration. Idéalement, les salles de restauration et les cuisines doivent appartenir ou être louées par l'OGEC dans le cadre d'un bail non précaire.

■ **condition 3 :** le prix de vente aux convives est sensiblement inférieur à la restauration commerciale. Cette condition a pour but de ne pas établir de distorsion de concurrence par rapport à la restauration commerciale et de rester dans une notion de restauration sociale. Mais l'OGEC peut fixer des prix de vente proches de ceux pratiqués à l'extérieur pour ses repas exceptionnels ou pour des convives extérieurs fréquentant la restauration de manière occasionnelle.

■ **condition 4 :** la signature d'un contrat entre le prestataire et l'établissement. Il doit être remis au Service des impôts dans un délai d'un mois. Traditionnellement, c'est le prestataire qui se charge de le faire. Encore faut-il s'assurer que le contrat ait bien été signé par l'OGEC.

Tout ce qui entre dans le contrat de prestation de restauration peut être facturé à 5,5 %.

L'OGEC a donc intérêt à élargir au maximum le périmètre de son contrat, en y incluant le maximum de prestations d'achat, d'investissement, d'entretien et de maintenance de matériels ou installations, dès lors que ces dernières concernent le service de restauration.

À l'inverse, une prestation non inscrite au contrat mais vendue séparément doit être facturée au taux intermédiaire de 10 % (ex : les repas annexes non prévus) voire au taux plein de 20 % (ex : achat-revente de matériel nu).

L'obligation de tri à la source des déchets – Éléments de définition

Biodéchets : déchets biodégradables solides, pouvant provenir des ménages, d'industries agroalimentaires, de professionnels des espaces verts publics et privés, d'horticulteurs, de commerçants et supermarchés, **de cantines scolaires** et restaurants, campings, centres de vacances, marchés, etc. Les biodéchets comportent **les déchets alimentaires**, les déchets verts de jardin, les papiers et cartons. **Dans cet article, un focus est porté sur les déchets alimentaires.**

Déchets alimentaires : Ils proviennent soit des rebuts des industries agroalimentaires (biscuits, chocolat, invendus périmés, pulpe de fruits... ce sont des retraits organiques de production), soit des établissements de restauration (déchets de préparation ou de restes de repas), soit des coopératives, maraîchers ou distributeurs (fruits et

légumes flétris ou abîmés, retraits alimentaires périmés ou abîmés, emballés ou non). **Ces déchets de production, de préparation ou de reste de repas peuvent être cuits ou crus.** Les déchets alimentaires de la restauration sont estimés entre 150 et 250 g par repas.

Source : ADEME.

La loi du 12 juillet 2010, dite loi Grenelle 2

Prise en application de la directive européenne du 19 novembre 2008 relative aux déchets (Directive 2008/98/CE), l'obligation de tri à la source et de valorisation organique des biodéchets des « gros producteurs » a été instaurée par l'article 204 de la loi du 12 juillet 2010, dite loi Grenelle 2.

La mise en place de cette nouvelle réglementation, qui concerne également les huiles alimentaires, est progressive. Le tableau ci-dessous présente les seuils et les échéances prévus par la réglementation (arrêté du 12 juillet 2011).

Les seuils et les échéances pour l'obligation de valorisation des biodéchets et des huiles alimentaires

	Biodéchets	Huiles alimentaires
À partir du 1 ^{er} janvier 2012	Plus de 120 tonnes / an	Plus de 1500 litres / an
À partir du 1 ^{er} janvier 2013	Plus de 80 tonnes / an	Plus de 600 litres / an
À partir du 1 ^{er} janvier 2014	Plus de 40 tonnes / an	Plus de 300 litres / an
À partir du 1 ^{er} janvier 2015	Plus de 20 tonnes / an	Plus de 150 litres / an
À partir du 1 ^{er} janvier 2016	Plus de 10 tonnes / an	Plus de 60 litres / an

Restauration collective concédée, producteurs et détenteurs de biodéchets : qui est responsable ?

Dans son annexe I, la circulaire du 10 janvier 2012 y apporte une réponse précise.

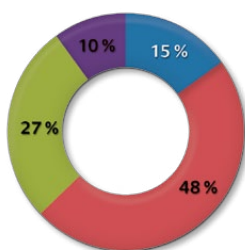
Pour la restauration collective concédée, l'exploitant est le producteur de biodéchets. À ce titre, il est bien responsable du tri à la source des biodéchets en vue de leur valorisation, mais il appartient au donneur d'ordre (le détenteur) de faire en sorte que cet exploitant puisse effectivement appliquer cette obligation, « *notamment en terme de configuration des locaux qu'il met à sa disposition* », précise la circulaire.

Les principales activités productrices de biodéchets alimentaires

Selon l'étude de préfiguration ADEME Girus Rudologia (12/2010), ministère de l'Écologie, du développement durable et de l'énergie, les principales activités productrices de déchets alimentaires sont, pour un total de 1 475 Kt/an :

La répartition des gisements de biodéchets des gros producteurs

- la restauration : 221 Kt,
- le commerce et la distribution alimentaire : 712 Kt,
- les marchés de gros et forains : 392 Kt,
- les industries agroalimentaires : 150 Kt (N.B. : les boues d'épuration ne sont pas comptées comme des biodéchets).



Source ADEME.

Comme le souligne la circulaire du 10 janvier 2012, « les secteurs économiques les plus directement concernés par l'instauration de cette obligation sont la restauration collective et le commerce alimentaire, y compris les marchés forains. D'autres secteurs, tels que l'entretien des espaces verts et les industries agroalimentaires, sont également concernés mais dans une mesure moindre car le tri à la source des biodéchets y est d'ores et déjà pratiqué dans la majorité des cas ».

La restauration collective en milieu scolaire, source de pertes et gaspillages

Le terme de restauration collective recouvre l'ensemble des segments et sous-segments de la restauration hors foyer, qui englobe :

- la restauration traditionnelle et thématique,
- la **restauration collective** en entreprise et dans les différents secteurs de la santé, du **scolaire** et du social, y compris le secteur pénitencier,
- la restauration rapide.

Comment évaluer son gisement de biodéchets ?

Pour savoir s'il est concerné, tout producteur doit donc connaître les quantités annuelles de biodéchets qu'il produit et voir comment il se situe par rapport à ces seuils et à ces échéances. Pour évaluer son gisement annuel de biodéchets, il peut :

- soit s'appuyer sur les ratios de production déterminés à partir des études menées par les différentes organisations professionnelles concernées,
- soit procéder à une campagne de pesée de ses biodéchets sur une durée déterminée et en extrapoler les résultats sur les 12 mois de l'année,
- soit associer les deux méthodes pour s'assurer de la fiabilité des résultats obtenus.

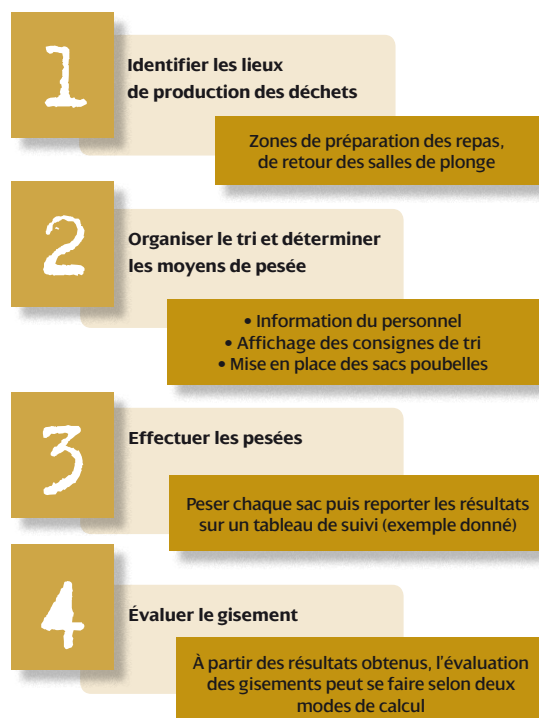
La restauration collective scolaire dans les établissements du secondaire

Dans ce secteur, ce sont les cantines des collèges et des lycées qui enregistrent les plus gros volumes de pertes et gaspillages alimentaires alors que les écoles primaires enregistrent les volumes les plus faibles. Selon l'étude du ministère de l'agriculture, les principaux facteurs en cause sont :

- une surévaluation des quantités à préparer et les pratiques professionnelles du personnel de cuisine,
- la fluctuation des effectifs,
- les quantités servies trop grandes,
- la qualité gustative et la présentation des aliments,
- le temps pour déjeuner,
- la valeur accordée à la nourriture,
- les préférences culturelles ou personnelles des convives.

L'évaluation du gisement doit concerner chaque fois un établissement ou un site de production et non pas l'ensemble des établissements ou sites dépendants d'une même enseigne. Attention toutefois, le calcul à partir d'un ratio d'activité ne donne qu'une valeur indicative. En cas de contrôle de l'administration, c'est la production réelle des biodéchets qui sera prise en compte. La campagne de pesée des biodéchets au sein d'un établissement est aussi une opportunité pour : sensibiliser le personnel, s'interroger sur les pratiques, identifier des biodéchets qui pourraient être évités (pertes alimentaires) et initier une démarche de progrès pour réduire les biodéchets.

En règle générale, on estime qu'une campagne de pesée en restauration pour évaluer un gisement de biodéchets doit se dérouler sur un minimum de deux semaines. La démarche se décompose en quatre étapes :



Source ADEME.

La pesée doit se faire tous les jours, en fin de service. On peut alors collecter les déchets des différents sacs poubelles mis en place et les verser dans un seul conteneur qu'on pourra ensuite peser. Cependant, afin de mieux connaître votre gisement et de pouvoir ensuite suivre son évolution en fonction des mesures de réduction des quantités de biodéchets produits que vous pourrez être amené à prendre, il est conseillé d'effectuer une pesée séparée, en identifiant bien chaque fois l'origine du sac (cuisine, salle, retour de salle / plonge).

Reportez chaque jour les résultats de la pesée sur un tableau de suivi, en distinguant les données par provenance des déchets :

Exemple de tableau de suivi pour la pesée des biodéchets

		Semaine 1							
Provenance des déchets	Poubelle	jour 1	jour 2	jour 3	jour 4	jour 5	jour 6	jour 7	Total
Cuisine - préparation des repas	1								0
	2								0
	3								0
	4								0
	5								0
Sous-total 1		0	0	0	0	0	0	0	0
Côté salle	1								0
	2								0
	3								0
	4								0
	5								0
Sous-total 2		0	0	0	0	0	0	0	0
Retour de salle / plonge	1								0
	2								0
	3								0
	4								0
	5								0
Sous-total 3		0	0	0	0	0	0	0	0
Total semaine 1									0

■ Compléter ce tableau de suivi par un tableau similaire pour la deuxième semaine.
■ Reporter les résultats des deux semaines et les additionner sur un tableau récapitulatif.

Voir tableau du guide ADEME, en page 118.

Comment réduire les quantités de biodéchets produits ?

La réduction des pertes alimentaires peut intervenir à tous les stades du processus de production du service, depuis la commande des matières premières, jusqu'au service en salle, en passant par la gestion des réserves et la préparation des repas.

Cinq axes de progrès pour réduire les quantités de biodéchets produits dans la restauration :

- 1. Prévision des besoins et achats :**
 - La planification et le contrôle des livraisons,
 - La gestion des réserves,
 - La prévision du nombre de repas,
- 2. De la transformation des produits aux repas adaptés :**
 - Adapter les plats aux goûts des convives,
 - Réguler les quantités servies,
 - Resservir les plats non consommés,
- 3. Une meilleure distribution pour une meilleure consommation :**
 - Aménager l'espace et le déroulement des repas,
- 4. La sensibilisation du personnel et des convives,**
- 5. Les actions pédagogiques en établissement scolaire.**

Autres sujets à explorer dans la continuité d'une démarche de réduction et valorisation des déchets alimentaires

- Comment trouver une filière de valorisation ?
- Comment évaluer le coût de valorisation des biodéchets ?
- Comment mettre en place le tri ?
- Comment organiser le stockage des biodéchets avant collecte ?
- Comment promouvoir les bons gestes et pérenniser les bonnes pratiques ?

Source :
Guide pratique
ADEME,
novembre 2013 :
Réduire, trier et valoriser
les biodéchets des gros producteurs
www.ademe.fr

www2.ademe.fr/servlet/getDoc?cid=96&m=3&id=91157&p1=00&p2=05&ref=17597

À SAVOIR

Rupture d'un CDD pour faute grave: l'entretien préalable est obligatoire

Lorsque l'employeur rompt de manière anticipée un contrat à durée déterminée pour faute grave, il doit respecter la procédure disciplinaire: convocation à un entretien préalable et notification écrite de la sanction. Toutefois, lorsque l'employeur ne respecte pas cette procédure, le bien-fondé de la rupture n'est pas remis en cause. C'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation (Cass. soc., 14 mai 2014, n°13-12.071). Elle confirme la décision de la cour d'appel de Basse-Terre et la condamnation de l'entreprise à verser 1 500 € à titre de dommages-intérêts au salarié.

Cette décision s'applique à tous les CDD et notamment aux CAE-CUI conclus à durée déterminée. Il convient donc d'être vigilant.

Consultation du CHSCT

Dans le document questions-réponses sur la recommandation patronale du 25 mars 2013, ses rédacteurs rappelaient l'obligation de consultation du CHSCT dès

lors que les dispositions de cette « recommandation patronale » affectaient l'emploi, les conditions d'emploi, la durée du travail ou l'organisation du temps de travail. Confirmation de cette logique par la Cour de cassation. Elle impose sa consultation avant de mettre en place une nouvelle classification conventionnelle des emplois (Cass. soc., 7 mai 2014, n°12-35.009).

Là aussi, la vigilance s'impose.

Rappel: taxe sur les salaires – hausse de l'abattement

En application de l'article 1679 A du code général des impôts, les associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901, les syndicats professionnels et leurs unions ainsi que les mutuelles régies par le Code de la mutualité qui emploient moins de 30 salariés bénéficient d'un abattement sur le montant annuel de la taxe sur les salaires dont ils sont redevables.

Le montant de cet abattement est relevé chaque année dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu.

Il est porté pour les salaires versés en 2014 à 20 161 €.

NAO 2014: LA NÉGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES DANS LA BRANCHE

Pour les personnels travaillant dans les établissements privés sous contrat, une négociation de branche sur les salaires est organisée chaque année par convention collective de rattachement.

C'est l'occasion d'une présentation de la situation économique et sociale de la branche.

Le 28 mai s'est déroulée la séance de présentation du rapport de branche concernant les personnels couverts par la convention collective du 14 juin 2004. Ce rapport est disponible sur le site de la FNOGEC et peut pour partie être utilisé par les établissements qui sont soumis à l'obligation de négociation (cf. *L'Arc boutant* n°541, avril 2014). Pour réaliser ce rapport, le collège employeur s'est appuyé sur les données issues de la base Indices (comptables et extracomptables) pilotée par la FNOGEC, des organismes paritaires comme OPCALIA (formation professionnelle), B2V, Humanis, Uniprévoyance (pour la prévoyance et/ou la retraite).

Le volet économique sera repris et étoffé dans le rapport Indices qui sera publié dans *L'Arc boutant* de septembre. Toutefois, nous avons pu présenter, sur la base d'un échantillonnage, un certain nombre de données qui confirment la tendance déjà constatée l'année dernière: une légère amélioration de la situation économique des établissements. Celle-ci est due à un double phénomène: augmentation des recettes (familles, plus que collectivités publiques) et maîtrise des coûts de fonctionnement.

Les flux financiers gérés par les 5 000 OGECE représentent 4,6 milliards d'€, dont 2,107 milliards d'€ de financement public et 2,5 milliards d'€ provenant des

familles qui ne devraient financer que l'immobilier et le caractère propre.

Cette amélioration se traduit par un renforcement de l'investissement immobilier. Malgré cette légère amélioration, la situation économique est encore loin d'être optimale du fait essentiellement d'un déficit de financements publics de plus de 500 millions d'€.

Sur le plan social, ce rapport nous donne de nombreuses indications qui permettraient de dresser un profil du salarié des établissements: les salariés sont majoritairement des femmes (78 %), employés (80 %), en CDI à temps partiel, un âge moyen de 45 ans (40 % des salariés ont entre 36 et 55 ans), l'ancienneté moyenne est de 12,8 ans, ce qui traduit un lien de fidélité entre les personnels et l'établissement.

Au plan global, les OGECE malgré la crise et le déficit d'argent public maintiennent leur niveau d'emploi autour de 78 000 salariés, ce qui est rare dans la situation économique actuelle. La masse salariale est de 1,6 milliards d'€ et la masse salariale globale chargée, incluant les prestations extérieures, 2,206 milliards d'€.

Si nous y ajoutons les autres personnels couverts par d'autres conventions collectives, les chefs d'établissements et les enseignants contractuels de droit public, nous représentons aujourd'hui 15 % des effectifs de l'économie sociale et solidaire avec près de 260 000 personnes.

Dans un prochain *Arc boutant*, nous présenterons les conclusions des discussions de la négociation annuelle pour les personnels de droit privé couverts par la convention collective du 14 juin 2014.

Consultez le rapport de branche 2014 :
www.fnogec.org/politique-sociale/presentation-de-la-branche

TEMPS PARTIEL: UNE APPLICATION DE L'ACCORD ENFIN POSSIBLE

L'accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013 (voir L'Arcboutant n°536 – novembre 2013) a été étendu par arrêté du ministre du Travail du 16 avril publié le 13 mai 2014 au Journal officiel. Il s'applique à compter de cette date.

L'accord, l'arrêté et un guide d'application sont disponibles sur le site de la FNOGEC/politique sociale/textes paritaires.

Rappelons que l'accord prévoit :

- une durée minimale de travail de 17 h 30 par semaine (ou l'équivalent à l'année) ;
- un regroupement des horaires de travail en demi-journées (dans la limite de 6 par semaine) des salariés dont la durée de travail est inférieure à 24 h.

À la demande expresse et motivée du salarié (dérogation individuelle), une durée inférieure à 17 h 30 peut être contractualisée. Dans ce cas, les horaires de travail doivent être également regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Dans notre branche, cela peut concerner en particulier les salariés qui interviennent dans les établissements en complément d'une activité principale.

L'arrêté compte une erreur matérielle puisqu'il évoque un accord du 8 octobre 2013. Nous avons demandé au ministre en charge du Travail de la corriger. En tout état de cause, cela ne remet pas en cause **son application à compter du 13 mai 2014**.

À noter que la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a suspendu les effets de la loi de sécurisation de l'emploi pour permettre la négociation de branche. Compte tenu de la signature de l'accord et de son extension, le report de délai ne s'applique donc pas aux établissements. Ils sont contraints d'appliquer les dispositions de l'accord pris en application de la loi.

L'application de la durée minimale et du regroupement par « demi-journées » peut être différée au 1^{er} septembre 2015 pour les salariés en poste.

(Voir tableau ci-dessous).

Parallèlement aux dispositions « phare », la loi a renforcé la protection des salariés à temps partiel (interruptions d'activité, priorité d'emploi, contrats temporaires).

À titre d'exemple, le législateur a souhaité renforcer la réglementation en matière d'interruptions d'activité et éviter la dissémination d'activité dans la journée. C'est

d'ailleurs ce qui a conduit certains commentateurs à qualifier cette loi de « loi caissières d'hypermarché ».

Le principe légal repris dans l'accord du 18 octobre 2013 est donc le recours à une seule interruption d'activité d'une durée maximale de deux heures. Cela fait partie des questions les plus prégnantes et délicates à traiter compte tenu de l'organisation du travail dans les établissements scolaires.

En tout état de cause, l'augmentation généralisée du temps de travail semble impossible à mettre en place. Les premiers scénarios retenus conduisent à des estimations d'engagement financier global sur la branche de 150 à 300 millions d'euros. Une des options conduirait donc, sous prétexte de lutter contre la précarité, à envisager le licenciement de milliers de salariés.

D'autres pistes devront donc être examinées, parmi celles-ci :

- l'offre de services complémentaires ;
- la qualification : la durée du travail est directement corrélatrice au niveau de qualification. Plus l'emploi est qualifié, plus la durée de travail augmente. C'est en lien avec l'engagement du collège employeur contenu à l'article 9 de l'accord ;
- l'analyse du recours, sinon à « l'emploi prestataire », en tout cas le recours aux prestataires pour offrir des compléments d'activité aux salariés des établissements ou, à l'inverse, aux salariés de ces entreprises prestataires ;
- la mutualisation de l'emploi (portage salarial, création ou développements d'associations diocésaines ou inter-établissements en vue de mettre à disposition des salariés « multi-sites », groupements d'employeurs, mise à disposition du personnel d'un établissement dans un autre...).

Une réflexion sur l'organisation des établissements est à mener dès aujourd'hui, ainsi qu'une nécessaire interrogation sur les pratiques et usages récurrents, comme la loi de sécurisation de l'emploi l'impose. Et cela même si nous ne pouvons que regretter que le législateur n'ait pas pris en compte les spécificités organisationnelles et structurelles de nombreux secteurs d'activité, dont le nôtre.

Dispositions de l'accord applicables par typologie de salariés à temps partiel

Horaires hebdomadaires contractuels minimaux de 17h30	À tous les salariés à temps partiel à compter du 13 mai 2014 : – sauf étudiants de moins de 26 ans, – sauf dérogation individuelle, Pour les salariés en poste, possibilité de différer son application jusqu'au 1 ^{er} septembre 2015.
Regroupement de l'horaire par « demi-journées »	Aux salariés à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 24 h à compter du 13 mai 2014.
Semaines à 0 h (salariés « annualisés »)	Pour les salariés en poste, possibilité de différer son application jusqu'au 1 ^{er} septembre 2015.
Majoration des heures complémentaires	
Interruption d'activité	À tous les salariés à temps partiel à compter du 1 ^{er} janvier 2014
Priorité d'emploi	

Consultez l'accord, l'arrêté et le guide d'application :
www.fnogec.org/politique-sociale/negociations-et-textes-paritaires/accords-collectifs/la-duree-et-le-temps-de-travail/accord-relatif-au-temps-partiel-du-18-octobre-2013

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Les négociations en vue de la mise en place d'un régime de frais de santé continuent (séance le 19 juin 2014).

Les partenaires sociaux ont déjà exprimé et réaffirmé leur volonté de créer un véritable régime socle national, malgré un environnement réglementaire incertain.

À titre d'exemple, la loi impose une procédure transparente pour agréer un assureur, la rédaction d'un cahier des charges précis complémentaire à appel d'offres et renvoie à un décret concernant ses modalités et contenu. À ce jour, ce décret n'est toujours pas publié. Alors que la négociation d'entreprise doit, en application de la loi, commencer le 1^{er} juillet, deux autres décrets essentiels à la mise en place d'une complémentaire santé sont toujours en attente (panier de soins de référence, caractéristiques d'un contrat responsable...).

Les institutions de prévoyance ont demandé un délai supplémentaire au gouvernement pour permettre aux branches de négocier sereinement sur des bases solides. À ce jour, aucune décision n'a été prise.

Compte tenu de cette situation d'insécurité, nous souhaitons alerter les établissements sur le fait qu'il n'est pas pertinent, à ce stade, que ceux-ci négocient à leur niveau un accord ou décident de la mise en place d'un régime, malgré toute sollicitation.

À noter que les établissements déjà dotés d'un régime à destination d'une catégorie de salariés (cadres) doivent, pour pouvoir disposer d'une exonération de charges, faire bénéficier tous les salariés d'un régime complémentaire santé au 1^{er} juillet sans que celui-ci soit obligatoirement le même pour l'ensemble du personnel.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES: QUELS SONT LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS À UNE OBLIGATION DE NÉGOCIATION?

De nombreux établissements dotés d'un comité d'entreprise ont reçu des courriers de la DIRECCTE leur rappelant leur obligation en la matière. Il s'agit là d'une erreur d'interprétation analysée dans cet article qui vous donne également les éléments pratiques à mettre en œuvre.

L'article L. 2242-5-1 du code du travail impose aux entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut, par un plan d'action.

Le non respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité qui peut atteindre 1% de la masse salariale.

L'accord ou le plan d'action doit déterminer des objectifs de progression et la définition des actions permettant de les atteindre dans un certain nombre de domaines, dont le nombre dépend de l'effectif de l'entreprise.

Les établissements concernés par l'obligation de négociation

Au sens du code du travail, il s'agit des établissements « d'au moins cinquante salariés ». En tout état de cause, les enseignants, n'ayant pas de contrat de travail avec l'établissement, ne sont pas pris en compte pour ce calcul.

Rappelons en effet que depuis la loi Censi du 5 janvier 2005, les enseignants sont des agents publics de l'État et ne sont pas liés à l'établissement par un contrat de travail.

Les enseignants sont appréciés dans le calcul des effectifs **uniquement pour la représentation du personnel**.

Pour les autres domaines, aucune dérogation n'a été prévue par le législateur. Il convient donc d'interpréter strictement le texte et d'exclure les enseignants des effectifs, au nom de leur statut d'agent public.

Pour la négociation d'un accord collectif ou à défaut, de l'élaboration d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle, l'effectif doit ainsi être calculé selon les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

Pourtant de nombreux établissements scolaires sont confrontés à des divergences d'interprétation des services de l'administration (DIRECCTE) qui intègrent les enseignants – agents publics de l'État – dans le calcul de l'effectif.

Il s'agit de courriers types adressés aux entreprises dotées de comité d'entreprise (50 salariés et plus) et qui ne prennent pas en compte les spécificités liées à l'application de la loi Censi.

Vous trouverez page suivante un modèle de courrier de réponse qui peut être utilisé dans ce cas.

8 domaines d'action mentionnés dans le code du travail

- Embauche
- Formation
- Promotion professionnelle
- Qualification
- Classification
- Conditions de travail
- Rémunération effective
- Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés : choix d'au moins trois de ces domaines d'action.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés : choix d'au moins quatre de ces domaines d'action.

Objet : Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Monsieur,
Nous faisons suite à votre courrier du <date>, concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'article L. 2242-5-1 du code du travail fait obligation aux entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut d'un tel accord, par un plan d'action.

Notre association, bien que dotée d'un comité d'entreprise en application des dispositions spécifiques de l'article 1^{er} de la loi n°2005-5 du 5 janvier 2005 relative à la situation des maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat, n'est pas soumise à ces obligations puisqu'il n'occupe que <>> salariés de droit privé en ETP dont <>> % de femmes.

Les enseignants, agents publics, n'ayant pas de contrat de travail avec l'établissement, ne sont en effet pas pris en compte dans l'effectif en stricte application des dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

(Facultatif: Les négociations annuelles obligatoires que nous allons mener dès le mois de <>>¹ seront l'occasion de traiter cette question aux contours particuliers, dans nos établissements dans lesquels exercent très majoritairement des femmes.

Je crois que votre dernière visite dans nos locaux remonte à <>>. Afin de vous expliquer nos spécificités, rappeler notre environnement particulier et bénéficier de vos éclairages, nous vous proposons un rendez-vous et une visite à la date qui conviendra).

Veuillez recevoir, Monsieur,
nos salutations distinguées.

1. Voir Arc boutant n°541 d'avril 2014.

FORMATION PROFESSIONNELLE: BILAN 2013 DES FONDS GÉRÉS PAR OPCALIA

Le 15 mai dernier, la Section professionnelle paritaire enseignement privé (SPPEP) d'OPCALIA a fait le bilan de son activité et des actions de formation suivies par les salariés de l'Interbranches Enseignement privé.

Rappelons que le périmètre OPCALIA Enseignement privé regroupe :

- les établissements d'enseignement sous contrat avec l'Éducation nationale ;
- les établissements d'enseignement sous contrat avec le Ministère de l'agriculture ;
- les structures d'appui aux établissements catholiques (DDEC, UDOGEC-UROGEC, etc.) ;
- les universités catholiques de l'UDESCA.

Rappelons également qu'une partie des modes opératoires des prises en charge est proposée au conseil d'administration d'OPCALIA par la SPPEP.

Les chiffres clés SPP Enseignement privé

Année 2013	Plan de formation	Professionnalisation	Total
Collecte	10 854 046 €	4 953 727 €	15 807 773 €
Contribution FPSP	10,40 %	20 %	2 121 626 € (13,42 %)
Droit à engager Initial + compl.	10 682 092 €	5 477 433 €	16 159 525 €
Nombre de stagiaires	17 285	3 188	20 473

L'importance de la mutualisation: 8 millions de dépenses de plus que les collectes

Grace à la mutualisation et la politique de branche, les droits à engager, c'est-à-dire le disponible permettant de financer les formations, sont plus élevés que la collecte, c'est-à-dire l'ensemble des contributions.

OPCALIA a apporté cette année 8 millions d'euros de plus que ce que les établissements ont versé. Le droit à engager initial a été amélioré au global de 25 %, et 41 % sur le budget professionnalisation. Par exemple, le fait d'avoir créé le titre de « Dirigeant des organisations éducatives et/ou de formation » (520 parcours de chef d'établissement) a permis de dépasser le seuil permettant de solliciter le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et de bénéficier d'un complément de financement en ne grevant pas les budgets des établissements. Au contraire, cela a permis de dégager des fonds bénéficiant à tous les salariés.

Les actions de formation sur le budget « plan de formation » 17 285 stagiaires formés en 2013 :

- 4 637 actions pour les établissements de moins de 10 salariés (M10) soit 27 % ;

- 8 287 actions pour les établissements entre 10 et 49 salariés (P10-49) soit 48 %;
 - 4 361 actions pour les plus de 50 (P50) soit 25 %.
- 72 % des salariés formés en 2013 sont des femmes. 54 % des salariés formés ont plus de 45 ans. Les actions mises en œuvre bénéficient majoritairement aux employés/ouvriers (62 %)

Le parcours moyen est :

- pour les M10: 29 h – 366 € (soit 13 €/ h);
- pour les P10-49: 23 h – 546 € (soit 24 €/ h);
- pour les P50: 22 h – 571 € (soit 26 €/ h).

Les domaines de formation principaux sont :

- comptabilité, gestion : 16 % des actions
- relation éducative : 13 %
- sécurité : 13 %
- management, RH, direction : 10 %
- petite enfance : 8 %
- développement des capacités comportementales, relationnelles et d'organisation : 5 %
- bureautique : 4 %
- hygiène, cuisine : 4 %
- pastorale : 4 %

Le coût moyen horaire des actions de formation réalisées en 2013 pour les 20 principaux domaines mentionnés ci-dessus est de 18,50 €.

Le secrétariat est le domaine de formation qui a le taux horaire moyen le plus élevé. Celui-ci est en moyenne de 35 € contre 9 € pour les formations rentant dans le domaine de la petite enfance.

Le taux horaire moyen de 34 € en comptabilité/gestion peut s'expliquer par le coût plutôt élevé des logiciels concernés.

Pour l'année 2014, le taux de prise en charge horaire a été fixé à 25 € de l'heure pour les établissements de moins de 10 salariés.

Les actions de formation sur le budget « professionnalisation »

1 543 stagiaires ont utilisé leur Droit individuel à la formation (DIF) prioritaire en 2013.

En 2013, les salariés qui ont utilisé leurs heures acquises ont suivi les actions suivantes :

- **sécurité** : près de la moitié des départs dans le cadre du DIF prioritaire concernent essentiellement des formations Sauveteurs secouristes du travail et premiers secours;
- **bureautique** : Word, Excel, Powerpoint, Access...
- **langues** : anglais, hébreu...
- **acquisition d'une qualification reconnue** : diplômes, certification RNCP; VAE; préparation de concours. Le domaine le plus représenté est la petite enfance : préparation du CAP.

1 262 périodes de professionnalisation réalisées en 2013 :

- 520 périodes de professionnalisation dites « classiques » (41 %);
- 742 périodes de professionnalisation certifiantes (formations RNCP de plus de 150h) (59 %)

75 % des salariés formés en 2013 sont des femmes.

Le parcours moyen est :

- pour les périodes de professionnalisation classique : 128 h – 1 692 € (soit 13 €/heure)
- pour les périodes de professionnalisation certifiante : 207 h – 3 200 € (soit 16 €/heure)

Ceci est conforme aux règles de prise en charge qui fixent le taux de financement à :

- 15 €/heure pour les périodes de professionnalisation classiques
- 24 €/heure pour les périodes de professionnalisation certifiantes

On note une forte représentation du nombre des formations en « Management, RH, direction » qui représentent plus de 50 % de départs en période de professionnalisation. Il s'agit des départs des chefs d'établissements en formation Titre de « Dirigeant des organisations éducatives scolaires et/ou de formation » (voir encadré ci-dessous).

Les établissements des Pays de la Loire sont gros consommateurs de période de professionnalisation. Ils représentent 22 % des actions. Suivent les établissements d'Ile-de-France (16 %), Rhône-Alpes (12 %), Bretagne (11 %), Nord Pas de Calais (9 %) et PACA (4 %).

Dirigeant des organisations éducatives et/ou de formation

520 parcours de professionnalisation ont été suivis par des stagiaires dans le but d'acquérir le titre « Dirigeant des organisations éducatives scolaires et/ou de formation » mis en place en septembre 2013.

La formation qualifiante des chefs d'établissement a été dans un premier temps prise en charge via la période de professionnalisation classique car non inscrite au RNCP en tant que titre.

La bascule de la prise en charge a eu lieu en septembre 2013 en raison de l'engorgement de la procédure d'inscription au RNCP.

Les établissements situés en région Pays de la Loire, Ile-de-France, Rhône-Alpes et Bretagne sont ceux qui ont le plus utilisé ce dispositif : ce qui est cohérent avec l'implantation des établissements scolaires dans le territoire.

Les organismes de formation le CFP L'Aubépine, l'ECM et l'ISFEC Bretagne ont dispensé et délivré à eux trois 50 % de ces titres.

L'âge moyen des salariés qui suivent cette formation est de 40 ans.

TABLEAU DE BORD

■ CHIFFRES UTILES

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

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

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

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

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

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

Valeur du point CFA/CFC depuis le 1^{er} janvier 2014: 73,64 €

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

Intitulé de la convention collective / statut

0390 professeurs de l'enseignement secondaire libre

1334 psychologues de l'enseignement privé

1446 enseignants HC du technique et chefs de travaux

1545 enseignants primaire catholique

2152 CFA CFC

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

9999 (sans CC) statuts des chefs d'établissements

■ AGENDA 2014

5 juin: CPNEFP et SPP

11 juin: NAO CCN du 14 juin 2004

20 juin: CA FNOGEC

21 juin: Journées des présidents UDOGEC/UROGEC

25 et 26 juin: CPNP et CNS

Journées Nationales FNOGEC

21 et 22 mars 2015

Maison de la Mutualité
Paris

Samedi 5 juillet 2014 4^e édition de la Nuit des Églises



Pastorale



Une même nuit, partout en France, dans le cadre de programme divers, des édifices religieux ouvriront leurs portes afin de permettre à ceux qui ne connaissent pas ou peu ce patrimoine de proximité de le découvrir, voire de l'approfondir.

Cette proposition de l'Église de France rencontre depuis sa création un intérêt croissant: 99 églises ont répondu la première année, 540 la deuxième, et 660 l'année dernière.

Comme pour les précédentes, l'organisation de cette 4^e Nuit des Églises a été confiée à Narthex.fr, composante du Service national de la pastorale liturgique et sacramentelle.

Narthex.fr est un lieu de dialogue privilégié entre la culture chrétienne et le monde contemporain. Narthex.fr suscite des rencontres, invite des artistes à la création, met en relation les responsables – pastoraux et civils –, aide chacun à retrouver le sens chrétien des œuvres d'art qui ornent tant de monuments.

Pour Mgr Jean Legrez, archevêque d'Albi et initiateur du projet, « cet évènement répond à une double mission: d'une part permettre aux communautés chrétiennes locales, même dans les plus petits villages, de faire vivre ou de se réapproprier leur église, lieu de leur histoire et de leur enracinement; d'autre part ouvrir leurs portes et accueillir largement tous ceux qui se présentent: artistes, visiteurs, curieux, personnes qui s'interrogent, etc. Le même soir à la même heure partout sur le territoire de notre pays, cela constitue un signe fort d'unité et de manifestation vivante de l'Église rendue visible à travers nos églises ».

Ce soir-là, chaque communauté chrétienne accueillera toute personne pour lui faire découvrir les richesses de son patrimoine de proximité: des visites aux chandelles ou guidées, des concerts, des chœurs, des expositions de création contemporaine, d'ornements liturgiques, des lectures, des médiations et tant d'autres choses encore!

Vous pouvez suivre les informations liées à la nuit des Églises sur:

Le site Narthex: www.narthex.fr/nuit-des-eglises

Facebook: www.facebook.com/nuit.des.eglises

Twitter: <https://twitter.com/Nuitdeseglises>

L'arc boutant

Fondé en 1952 – Directeur de la publication: Michel Quesnot – Chargée de la publication: Florence Le Cars – Secrétariat de rédaction: Guilhem Demont
Mise en page: BSE Île-de-France-Centre – Imprimerie: Jouve – N° CP: 1114 G 85707 – Abonnement: 22,50 € les dix numéros – FNOGEC/ARC BOUTANT
277, rue Saint-Jacques – 75240 Paris Cedex 05 – Tél.: 01 53 73 74 40 – Fax: 01 53 73 74 44 – E-mail: contact@fnogec.org – Site Internet: www.fnogec.org