

L'arc boutant

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

Décembre 2014 – N°547



ACTUALITÉS

2

- **Journées nationales FNOGEC 2015**
Les inscriptions sont ouvertes !
- **25 au 27 novembre 2014: L'Enseignement catholique était au Salon des maires et des collectivités locales**

SOCIAL

4

- **Rémunération et ancienneté des salariés relevant de la convention collective du 14 juin 2004**
- **CUI-CAE: Obligation de formation des salariés**
- **La prévoyance au 1^{er} janvier 2015**

ÉCONOMIE – GESTION

9

- **Agenda d'accessibilité programmée**
- **Rapport du Sénat: «L'évolution des finances locales à horizon 2017»**

TABLEAU DE BORD – PASTORALE

12

JOURNÉES NATIONALES FNOGEC 2015

Les inscriptions sont ouvertes !

Comme nous vous l'avions annoncé dans les précédents numéros de l'Arc boutant, les prochaines Journées nationales auront lieu les samedi 21 et dimanche 22 mars 2015 à Paris à la Maison de la Mutualité.

Revisitons nos fondamentaux – «Les OGEC sont-ils à la hauteur de leur mission?» : tel est le thème retenu pour cette 33^e édition. Ces journées commenceront le samedi à 9 h 30 (accueil à partir de 8 h 30) et se termineront le dimanche après un buffet déjeunatoire.

Les congressistes et partenaires se retrouveront pendant ces deux jours de conférences et d'échanges, dans un espace chargé d'histoire et

présentant, depuis sa rénovation complète en 2012, une infrastructure adaptée à ce type de manifestation. Ces journées seront également un temps d'échanges entre nous, avec nos partenaires exposants et plus généralement l'occasion de moments de convivialité.

Vous trouverez ci-après le programme de ces journées.

Programme Samedi 21 mars 2015

8 h 30-9 h 30	Accueil
9 h 30-10 h 30	Appartenir à un OGEC : Une forme d'engagement d'Église à renouveler Par Matthieu Rougé, curé de la paroisse Saint-Ferdinand des Ternes ; Professeur à la Faculté Notre-Dame – Collège des Bernardins Auteur de <i>L'Église n'a pas dit son dernier mot</i>
10 h 30-11 h 15	Pause et visite des exposants
11 h 15-13 h	Être bénévole et professionnel ? gageure ou réalité Le bénévolat dans l'Enseignement catholique : est-il raisonnable de s'en passer ? Avec Jean-Luc Placet, PDG du cabinet IDRH Retour d'expériences de Jean-Paul Laval, ancien directeur diocésain et de Monique Cassagne, présidente UROGEC Pays de la Loire et membre du conseil d'administration de la FNOGEC
13 h-14 h 30	Déjeuner
14 h 30-15 h 45	Comment associer la dimension gestionnaire et la dimension éducative ? La gestion au service du projet d'établissement Table ronde Patrick Wolff – Président de l'assemblée des directeurs diocésains Avec les témoignages de 3 établissements scolaires représentés par leurs chefs d'établissement et présidents d'OGEC
15 h 45-16 h 30	Bien commun et consumérisme éducatif sont-ils compatibles ? Comment l'OGEC concilie les attentes des familles et des jeunes avec sa mission de service public d'éducation associé à l'État par contrat ? Intervention d'Hugues Portelli, sénateur du Val d'Oise ; professeur de droit public et de science politique à l'Université Paris II Panthéon-Assas Réactions de Caroline Saliou, présidente APEL nationale et d'un président UDOGEC/UROGEC
16 h 30	Pause – Visite des exposants – temps libre
18 h 30	Célébration eucharistique à Notre-Dame présidée par le Cardinal André Vingt-Trois, archevêque de Paris
20 h 30	Dîner festif – Maison de la Mutualité

Programme Dimanche 22 mars 2015

9 h 30-10 h 45	Pas d'avenir sans questionner nos modèles économiques et nos fonctionnements ? Avec Frédéric Baule, CEDRAC Conseil et Jean-Michel Blanquer, Directeur général de l'ESSEC
10 h 45-11 h 20	Pause et visite des stands
11 h 20-11 h 45	Regard de l'Institution – Mise en perspective Pascal Balmand, Secrétaire général de l'Enseignement catholique
11 h 45-12 h 30	Conférence de clôture
12 h 30-12 h 45	Conclusion des Journées Nationales par Michel Quesnot, président de la FNOGEC
12 h 45-14 h 30	Buffet déjeunatoire

Les Journées Nationales de la FNOGEC seront animées par Gilles du Retail



soutien apporté à ce temps fort du réseau des OGEC. Vous pourrez les rencontrer en allant sur leur stand lors de ces deux jours.

Important : afin de faciliter l'organisation de votre voyage et de pouvoir bénéficier d'un tarif négocié, **des chambres ont été pré-réservées** à l'hôtel Mercure Paris La Défense 5 – Place Charras. **Nous attirons votre attention sur le fait que si vous souhaitez bénéficier de ce système, votre bulletin d'inscription complété et accompagné du règlement doit nous parvenir impérativement avant le 15 janvier 2015.** Au-delà de cette date, il vous appartiendra de gérer en direct votre hébergement (la date limite d'inscription sans hébergement organisé est fixée au 15 février 2015).

Nous comptons sur chaque membre du réseau pour relayer cette information autour de lui et faire de cette 33^e édition un succès !

Un espace dédié aux Journées nationales 2015 est accessible à partir de la page d'accueil du site de la FNOGEC : www.fnogec.org. Vous y retrouverez l'ensemble des informations relatives à cette 33^e édition, les modalités pratiques pour vous inscrire ainsi que les partenaires exposants que nous remercions du

25 AU 27 NOVEMBRE 2014

L'Enseignement catholique était au Salon des maires et des collectivités locales

L'école catholique et ses acteurs (chefs d'établissement, représentants des organismes de gestion, parents d'élèves, directeurs diocésains...) **ont été présents sur un stand au Salon des maires pour rencontrer les élus et les différents acteurs des collectivités locales.** Les établissements catholiques d'enseignement sont un partenaire naturel des collectivités territoriales. L'école catholique offre la spécificité de son projet aux élèves et à leurs familles qui en font le choix. Elle se fait un devoir de participer et de s'engager au service de la société dans laquelle elle se trouve, en partenariat avec les pouvoirs publics, dans chacun des territoires.

Au cours de ce salon, l'Enseignement catholique a également organisé une conférence sur le thème : **« École, commune, quelle collaboration au service de l'éducation ? »** qui s'est tenue le mercredi 26 novembre 2014 à 17 h 30. Les évolutions du système éducatif français conduisent à un renforcement indispensable des liens entre l'école et les collectivités locales. Certaines coopérations sont déjà bien ancrées dans les pratiques, d'autres

appellent des formes nouvelles encore à inventer. Cette conférence animée par Maryline Baumard a donné lieu à la présentation d'expériences concrètes par des maires de communes de taille diverses et de régions différentes, concernant le temps périscolaire, les équipements mutualisés, la restauration scolaire, les projets éducatifs partagés, le lien social... L'occasion aussi de mieux comprendre la participation de la diversité scolaire à la vitalité des territoires. En conclusion, Pascal Balmand, secrétaire général de l'Enseignement catholique, a rappelé que l'enjeu éducatif est plus vital et primordial que jamais et il a insisté sur le fait que l'Enseignement catholique est au service de l'action éducative de la nation, mais à sa manière et avec ses différences ; la différence ne s'inscrivant pas dans une concurrence avec l'Enseignement public mais incarnant une diversité, source de richesses pour les territoires. En écho aux expériences menées, il a ainsi appelé à une créativité de terrain au service de tous et incité établissements scolaires et élus à cultiver des relations de proximité et d'échanges.

RÉMUNÉRATION ET ANCIENNETÉ

Rémunération et ancienneté des salariés relevant de la convention collective du 14 juin 2004

Cet article répond à des questions fréquemment posées en la matière.

■ Les textes

L'article 2.1 de l'annexe 1 de la convention collective du 14 juin 2004 dispose :

« Chaque année, est attribué un nombre de points au titre de l'ancienneté selon les règles suivantes :

- **Strate I :** 6 points sur l'ensemble de la carrière dès la 2^e année ;
- **Strate II :** 5 points sur 34 ans dès la 2^e année soit un maximum de 170 points ;
- **Strate III :** 5 points sur 32 ans dès la 3^e année soit un maximum de 160 points ;
- **Strate IV :** 5 points sur 30 ans dès la 4^e année soit un maximum de 150 points.

L'ancienneté est définie dans l'article 2.21.2 de la convention collective. »

L'article 2.21.2 dispose quant à lui :

« Sont pris en compte dans l'ancienneté reconnue au salarié, pour le calcul du salaire :

- en cas de recrutement, est prise en compte dans l'ancienneté reconnue au salarié l'ancienneté acquise comme salarié de droit privé dans les établissements relevant des organismes employeurs signataires de la présente convention ou dans un établissement d'enseignement agricole privé, qu'elles qu'aient été les fonctions exercées.
- pour les personnels en place avant le 1^{er} septembre 2010, l'ancienneté reconnue est l'ancienneté réelle calculée en conformité avec les dispositions du premier alinéa de l'article 2.21.2 de la convention collective dans sa rédaction à la date du 31 août 2010, soit « l'ancienneté acquise comme salarié dans les établissements relevant d'un des organismes employeurs signataires de la présente convention ou dans un établissement d'enseignement agricole privé, quelles qu'aient été les fonctions exercées, y compris l'enseignement sous contrat ;
- la durée du service national obligatoire, s'il a été effectué après l'entrée dans un établissement d'enseignement privé relevant d'un des organismes signataires de la présente convention ;
- les absences maladie indemnisées par l'employeur conformément à l'article 2.11.2 ;
- les temps de congés pour mandat syndical ou civique ou pour convenance personnelle, s'ils sont employés au service de l'enseignement ou au perfectionnement professionnel. »

Rappelons que les règles ci-contre exposées ne concernent que la rémunération

Aucun droit ou avantage spécifique pris en charge directement par l'employeur n'est octroyé aux salariés relevant de la convention collective du 14 juin 2004 en fonction d'une ancienneté acquise comme salarié dans des établissements catholiques d'enseignement.

À titre d'exemple :

Les droits à indemnité journalière complémentaires versés au titre du maintien de salaire par l'établissement (cf. disposition n°1 de la recommandation patronale du 25 mars 2013) varient selon une ancienneté dans l'établissement.

En revanche, les prestations versées par le régime de prévoyance sont fonction d'une ancienneté dans les établissements catholiques d'enseignement.

Tout cela est logique :

- les établissements sont autonomes dans leur politique sociale et leur responsabilité d'employeur ;
- en revanche la mutualisation a été organisée pour la prévoyance.

Puisqu'il y a mutualisation, il est normal que le salarié bénéficie de prestations en fonction d'une ancienneté calculée sur l'ensemble du périmètre de la mutualisation.

Surtout qu'il a cotisé, donc financé en partie les prestations, lorsqu'il était dans les établissements relevant de l'accord.

■ Les questions

■ Quelle ancienneté pour un salarié de Strate II embauché dans l'établissement le 1^{er} septembre 2001 ?

Certains établissements estimaient que le salarié bénéficiait de 60 points d'ancienneté à compter de la paie du mois de septembre 2014 : salarié entamant sa 13^e année d'ancienneté (soit $13 - 1 = 12 \times 5$ pts). C'est une erreur.

L'article 2.1 ci-contre dispose que l'ancienneté est valorisée dès la deuxième, troisième ou quatrième année.

Il ne renvoie pas à la deuxième, troisième ou quatrième année d'ancienneté échue.

Ainsi, l'expression « dès la deuxième année » s'entend par « une fois la première année révolue ».

Pour un salarié occupant une poste de strate I ou de strate II, la valorisation de l'ancienneté commence à compter de la paie du 13^e mois.

Pour un salarié occupant un poste de strate III, c'est le bulletin de salaire du 25^e mois qui comprendra la valorisation de l'ancienneté, etc.

Dans notre exemple, le salarié entame sa 14^e année, il faut donc retirer 1 an de « carence » à 14 ans.

$14 - 1 = 13$;

$13 \times 5 = 65$ points.

■ D'autres exemples :

– En strate I, pour une entrée dans l'établissement au 1^{er} septembre 2010, attribution de 6 points pour la première fois sur la paye de septembre 2011.

– Un salarié ayant un poste de Strate I, ayant 10 ans d'ancienneté et un mois percevra au titre de l'ancienneté 10×6 points, soit 60 points ;

– Un salarié ayant un poste de Strate III, ayant 24 ans d'ancienneté et un mois percevra au titre de l'ancienneté $(25-2) \times 5$ points, soit 115 points.

– Le salarié entame en effet sa 25^e année d'ancienneté. Nous devons retirer 2 ans de carence à 25.

■ Pour une surveillante en strate II qui a 35 ans d'ancienneté, le nombre de points maximum est-il de 170 points à ce titre ?

Effectivement, cela est prévu par l'article 2.1 de l'annexe 1 de la convention collective du 14 juin 2004.

« Chaque année, est attribué un nombre de points au titre de l'ancienneté selon les règles suivantes :

– **Strate II** : 5 points sur 34 ans dès la 2^e année soit un maximum de 170 points. »

Rappelons qu'il s'agit là de rémunérations minimales. Chaque établissement peut avoir une stratégie et une politique sociale spécifiques.

■ Comment calculer l'ancienneté d'une personne ayant cumulé de l'ancienneté dans une strate, et bénéficiant d'une évolution entraînant un changement de strate :

Elle conserve les points acquis au titre de l'ancienneté en strate I mais percevra désormais 5 points par année d'ancienneté (nouveau décompte) dans le respect du plafond pour les salariés de strate II (170 points).

Pour rappel, la réévaluation de l'ancienneté s'opère à la date de prise d'effet du contrat de travail du salarié dans l'établissement (en tenant éventuellement compte des périodes décrites ci-dessus).

Attention, le calcul est opéré par année complète d'ancienneté.

Certaines **périodes de suspension** du contrat de travail ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté (exemple : le congé de paternité, le congé sabbatique) ou partiellement (exemple : la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté au titre de l'article L. 1225-54 du code du travail).

D'un outil de classification à un outil de gestion des ressources humaines

La création d'outils partagés par le collège employeur (kits thématiques, BDES...) va conduire à faire évoluer l'outil de classification en un outil dédié à la gestion des ressources humaines. Vous êtes en effet toujours aussi nombreux à utiliser cette application depuis sa mise en place en 2010 et les demandes d'amélioration que nous recevons régulièrement en témoignent.

Par conséquent, nous prévoyons de nouvelles fonctionnalités dans le courant de l'année :

- Calcul de la masse salariale dynamique prenant en compte les départs et arrivées en cours d'année ;
- Durée de travail calculée à l'année, au mois ou à la semaine ;
- Fiche de classification plus détaillée (salaire de branche...).
- Calcul des indemnités de rupture (Indemnités de départ en retraite, licenciement, etc.)
- Suivi du maintien de salaire et articulation avec le régime de prévoyance
- Outil de calcul du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence
- Stockage en ligne des fiches de poste, contrats, support d'entretien
- Historisation des événements concernant les salariés (maladie, formation, ...)

Si vous avez identifié d'autres fonctionnalités, n'hésitez pas à nous adresser vos demandes et propositions d'évolution à si@fnogec.org

CUI-CAE : Obligation de formation des salariés

L'accueil d'un salarié en CUI-CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) oblige l'employeur à le former. Le collège employeur a proposé un certain nombre de solutions opérationnelles tant financières que logistiques afin de satisfaire cette obligation légale. Explications...

■ Le texte et ses conséquences

L'article L. 5134-22 du code du travail impose une obligation de formation à destination des salariés en CUI-CAE.

Le suivi d'une formation en lien avec le projet du salarié est, donc, un élément essentiel des contrats aidés allant au-delà de la simple adaptation au poste de travail.

Cela conduit les établissements à mettre en place une stratégie formation, à l'égard des salariés en contrat aidés, qui implique un investissement tant organisationnel que financier.

Au-delà du respect des obligations dans le cadre d'un pacte social très clair, cet élément conduit à s'interroger sur le reste à charge qu'induit le recours et donc le modèle économique d'un tel contrat dit aidé.

■ Une aide à l'insertion avec contreparties

Le CUI-CAE est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié au titre duquel est attribuée une aide à l'insertion professionnelle. Le CUI-CAE a en effet pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant

des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi (C. trav, art. L.5134-20).

La formation fait partie des conditions d'octroi de l'aide.

À noter que la demande d'aide à l'insertion doit dans cet esprit préciser les modalités de mise en œuvre de l'aide à l'insertion professionnelle : nature des actions en matière d'accompagnement professionnel, nom du référent et du tuteur, indication, le cas échéant, des périodes d'immersion. (Voir *Modélisation des étapes d'une embauche en CUI-CAE ci-dessous.*)

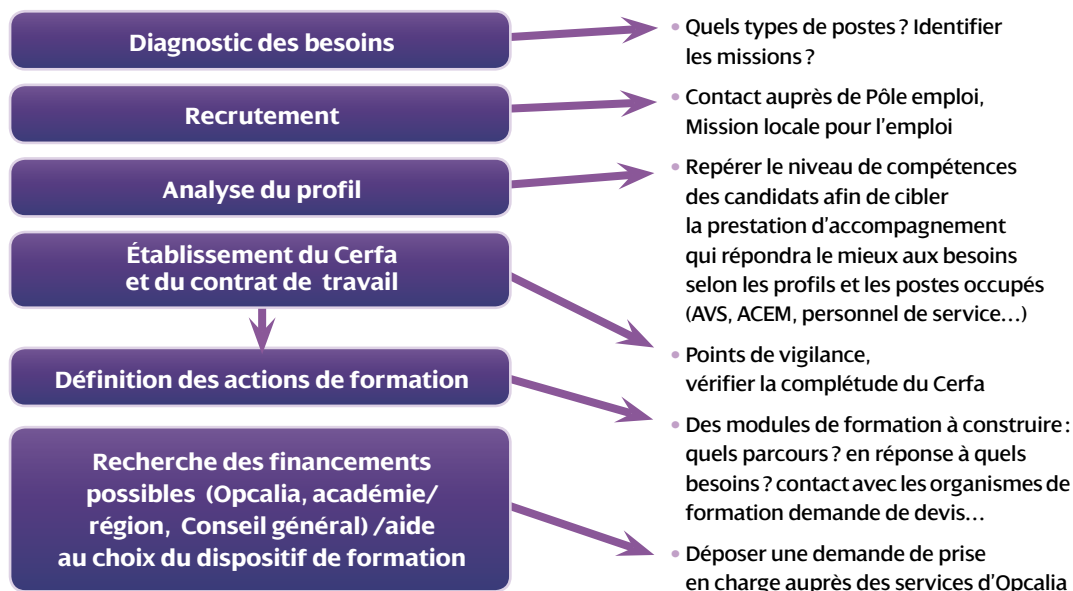
■ Les actions de formations

Dans le cadre d'un CUI-CAE, l'employeur doit réaliser au moins une action d'accompagnement et une action de formation :

■ actions d'accompagnement professionnel

- Remobilisation vers l'emploi ;
- Aide à la prise de poste ;
- Elaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation ;
- Évaluation des capacités et compétences ;
- Aide à la recherche d'emploi ;

Modélisation des étapes d'une embauche en CUI-CAE



■ actions de formation

- Adaptation au poste de travail, remise à niveau, préqualification, acquisition de nouvelles compétences, formation qualifiantes ;
- Formation interne (nécessite un support formalisé (programme, planning, attestation de capacité) ;
- Formation externe (la formation est dispensée par un organisme de formation) ;
- Période de professionnalisation (minimum de 70 h) ;
- Accompagnement à la VAE (validation des acquis de l'expérience).

(Cf ci-contre : Des socles de formation différents en fonction des besoins et des profils.)

■ La désignation d'un tuteur

L'employeur doit désigner un tuteur « parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction » (article R5134-8 du code du travail).

Ce tuteur :

- doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans et sera désigné au niveau du lieu d'affectation du salarié.
- est chargé d'aider et d'informer le salarié, de contribuer à l'acquisition de savoir-faire, d'assurer la liaison avec le référent (désigné par le prescripteur – article R. 5134-37 du code du travail et suivants).
- participe à l'élaboration de l'attestation d'expérience professionnelle remise au salarié au terme de son contrat (C. trav. L. 5134-28-1).

Un livret d'accompagnement est disponible sur simple demande.

Pour plus d'informations et pour un accompagnement en lien avec votre UDOGEC ou UROGEC et OPCALIA, contactez Aurélie Delgove : a-delgove@collegeemployeur.org.

Des socles de formation différents en fonction des besoins et des profils

Socle spécifique

- Formation interne – connaître le fonctionnement d'un établissement scolaire...
- Formation ASEM (accompagnement des enfants, règles d'hygiène et de sécurité, relation éducative, activités éducatives, techniques d'entretien et de nettoyage des espaces collectifs)
- Formation vie scolaire (autorité et surveillance, communication avec un groupe d'élèves, gestion des comportements difficiles, connaissance psychologie de l'enfant et de l'adolescent, réglementation sanitaire, formation à l'animation du temps périscolaire, secrétariat, accueil, accompagnement des activités scolaire, surveillance, relation éducative, outils de gestion interne...)
- Formation hygiène / cuisine
- Formation nettoyage / entretien

Socle commun

- Savoir de base – (illettrisme, mathématiques, Français langue étrangère (FLE))
- Bureautique (Excel, Word, Power Point, Outlook)
- Informatique
- Langue étrangère
- Comptabilité / gestion
- Secrétariat

Socle transférable

- Formation à la sécurité (SST, PSC 1)
- Préparation aux concours de l'Education nationale
- Préparation BAFA, formation à l'animation
- Bilan de compétences

■ Financement

Le dispositif de la période de professionnalisation et le futur compte professionnel de formation seront accessibles au titulaire de CUI-CAE. Ainsi, il est intéressant de se poser la question de la professionnalisation pour ainsi pouvoir bénéficier des fonds et dégager le budget « fonds propres » et plan de formation des établissements.

Une limite : avec la réforme concernant la période de professionnalisation, la loi prévoit un public élargi et des formations encadrées dans leur contenu (liste de formations éligibles) et avec une durée minimale.

PRÉVOYANCE

La prévoyance au 1^{er} janvier 2015

Les commissions paritaires de prévoyance concernant les régimes des salariés et enseignants ont arrêté, en application des protocoles d'accord du 26 juin 2014, les modalités d'application des régimes pour 2015. A noter quelques changements en matière de cotisations et de garanties...

■ Taux de cotisations au 1^{er} janvier 2015

L'effort de sécurisation juridique et d'assainissement financier des régimes entamé il y a quelques

années arrive à son terme. Les régimes devraient entrer dans un « rythme de croisière » quinquennal et permettre aux commissions de se pencher

sur les questions liées à leur gestion (harmonie de l'expression des prestations sur le territoire, règlement des situations complexes et la question de la CSG-CRDS pour les enseignants).

Les partenaires sociaux de l'Interbranche ont décidé, compte tenu de la bonne santé des régimes, de terminer un cycle de négociation en :

- portant l'ensemble des prestations à 95 % ;
- fusionnant les régimes cadres et non-cadres¹ ;
- organisant la modulation de la contribution des OGEC en fonction des résultats du régime.

Ils ont donc créé ce qu'on pourrait appeler un taux d'appel pour la cotisation des établissements. Les taux contractuels n'ont en revanche pas été modifiés pour les OGEC, ce sont ceux que l'on trouvera dans les protocoles du mois de juin 2014.

Rappelons que la cotisation globale appelée est constituée de deux contributions : celle de l'OGEC et celle du participant (salarié ou enseignant).

C'est la contribution OGEC qui évolue chaque année. Celle du participant n'évoluera pas.

En pratique, la contribution OGEC (pour le régime enseignants ou pour le régime « employés ») sera donc fixée chaque année par la commission paritaire en septembre pour application au 1^{er} janvier. Les établissements seront donc informés suffisamment tôt pour paramétrer leur paie.

Chaque fin d'année, l'organisme assureur adressera, de son côté, aux établissements un avenant à leur contrat leur notifiant le taux de cotisation qui sera appelé.

2015	Taux global ENSEIGNANTS 0.40 %		
Garanties	Contribution établissement	Prélèvement participant	Total
Incapacité		0.061 %	0.061 %
Invalidité	0.086 %	0.053 %	0.138 %
Décès IAD	0.114 %	0.07 %	0.184 %
CSG / CRDS		0.016 %	0.016 %
Total	0.20 %	0.20 %	0.40 %

2015	Taux global NON CADRES 0.79 %		
Garanties	Employeur	Salarié	Total
Incapacité		0.20 %	0.20 %
Invalidité	0.44 %		0.44 %
Décès IAD	0.15 %		0.15 %
Total	0.59 %	0.20 %	0.79 %

2015	Taux global CADRES 1.70 %		
Garanties	Employeur	Salarié	Total
Incapacité		0.15 %	0.15 %
Invalidité	0.60 %	0.05 %	0.65 %
Décès IAD	0.90 %		0.90 %
Total	1.50 %	0.20 %	1.70 %

À noter la baisse de contribution des salariés. Elle passe de 0,25 % pour les cadres et de 0,30 % pour les employés à 0,20 %. Ainsi, chaque membre de la communauté de travail contribue au même taux.

1. À noter que deux bulletins seront adressés car certains établissements ont encore leur contrat non-cadres chez un assureur et leur contrat cadres chez un autre

Il s'agit là d'une contribution contractuelle. Elle ne subira ni augmentation ni baisse annuelle en fonction des résultats du régime.

Rappel sur la contribution OGEC pour les « cadres »

Toutes les entreprises du secteur privé qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 sont tenues de couvrir les cadres en décès tant qu'ils font partie des effectifs, et jusqu'à la retraite.

L'article 7 prévoit le versement, à la charge exclusive de l'employeur, d'une cotisation de 1,50 % sur la tranche A et affectée pour plus de la moitié du versement total à la couverture d'avantages en cas de décès.

Les salariés pour lesquels cet article 7 s'applique obligatoirement sont les cadres et assimilés visés aux articles 4 et 4 bis (salariés occupant un poste classifié à partir de Strate III, 8 degrés).

■ Prestations

Les partenaires sociaux de l'interbranche, compte tenu de la bonne tenue des régimes, se sont accordés sur une hausse des prestations.

Les incapacités ou les passages en invalidité postérieurs au 31 décembre 2014 seront indemnisés à 95 % du salaire net du participant (actuellement 92 % en incapacité et 94 % en invalidité).

Cela s'entend également pour les enseignants en cas de congé maladie ordinaire, congé pour longue maladie (CLM), congé longue durée (CLD) ou disponibilité d'office.

■ Ancienneté

Les participants ayant au moins un mois de travail effectif dans l'Enseignement catholique au cours des 18 derniers mois, mais moins d'un an d'ancienneté dans l'établissement, seront indemnisés à compter du 31^e jour à hauteur de 95 %, par l'organisme assureur.

Jusqu'à présent, le délai de « carence » était de 90 jours. Il s'agit là d'une adaptation naturelle aux dispositions de la recommandation patronale fixant la durée d'indemnisation en maintien de salaire à 33, 43, 53 jours selon l'ancienneté comme indiqué dans les tableaux contenus dans le Recueil des textes applicables disponibles sur le site de la FNOGEC.

www.fnogec.org/politique-sociale/negociations-et-textes-paritaires/conventions-collectives/situation-des-salaries-des-etablissements-convention-collective-applicable

À noter que ces tableaux seront donc modifiés pour le mois de janvier.

■ Rappel sur les charges sociales sur les indemnités complémentaires versées par l'institution de prévoyance

Le taux de cotisation incapacité étant exclusivement composé de la cotisation salariale ou du participant, aucune charge sociale, salariale/patronale, participant/établissement ne s'opère sur les indemnités complémentaires versée par l'institution de prévoyance.

■ Portabilité

Les salariés pourront conserver, après la cessation de leur contrat de travail, le bénéfice de garanties du régime de prévoyance.

Les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

La portabilité est applicable à compter des cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} janvier 2015 et pendant une durée égale à la période d'indemnisation chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou des derniers contrats lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Il est ouvert :

- après toute rupture donnant droit à versement d'allocations chômage sauf licenciement pour faute lourde ;
- au salarié justifiant de sa situation auprès de l'organisme assureur.

Attention, à compter du 1^{er} janvier 2015, le certificat de travail ainsi que la lettre de notification de licenciement mentionneront l'existence de ce dispositif. Les modèles seront donc modifiés pour cette date.

■ CSG et CRDS enseignants

La question de la CSG et de la CRDS dues sur la contribution des établissements au régime de prévoyance des enseignants est en cours de règlement.

Elle est double et complexe compte tenu des contraintes des URSSAF :

- le règlement des exercices 2012, 2013 et 2014 ;
- le versement unique et national pour l'ensemble des OGEC.

Nous approchons du but.

S'agissant de la première question, il est toujours déconseillé de s'acquitter de la CSG et de la CRDS « volontairement » mais il est conseillé en cas de contrôle d'acquitter les sommes.

Il conviendra en tout cas de conserver la lettre d'observations ou la mise en demeure et la preuve du règlement.

Un dispositif de régularisation sera mis en place au niveau national ; il devrait permettre le remboursement des sommes acquittées au titre du « redressement ». Le remboursement des sommes ne sera possible que sur présentation de pièces justificatives.

AGENDA D'ACCESSIBILITÉ PROGRAMMÉE

Agenda d'accessibilité programmée

Les décrets de l'agenda d'accessibilité programmée (Ad'ap) sont parus au Journal Officiel du 6 novembre 2014. Point d'étape...

La loi du 11 février 2005 donnait dix ans aux établissements recevant du public (ERP) pour devenir accessibles à toutes les formes de handicap. Face au constat, partagé par tous les acteurs, que l'échéance du 1^{er} janvier 2015 ne serait pas respectée, des nouvelles dispositions réglementaires ont été élaborées.

Consécutifs à l'ordonnance du 26 septembre 2014 posant les principes d'un agenda d'accessibilité programmée (Ad'ap) et introduisant la notion de qualité d'usage, quatre décrets sont parus au Journal officiel daté du 6 novembre 2014 dont les

deux suivants directement en rapport avec les problématiques rencontrées par les gestionnaires des établissements scolaires :

■ Décret n°2014-1326

du 5 novembre 2014, JO du 6 novembre

- L'introduction d'une réglementation spécifique applicable pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public (ERP) situés dans un cadre bâti existant et des installations ouvertes au public existantes ainsi que lors de la réalisation de travaux dans ces établissements et dans ces installations.

- Des modifications et des précisions à la procédure de dérogation aux règles d'accessibilité pour motif de disproportion manifeste entre les améliorations apportées et leurs conséquences, prévue à l'article L.111-7-2 du code de la construction et de l'habitation, et l'introduction d'un nouveau motif de dérogation pour traiter le cas des établissements situés dans des immeubles d'habitation soumis au régime de la copropriété.

- Des modifications de la procédure d'autorisation de construire, d'aménager ou de modifier un ERP, pour en réduire le délai et pour préciser, selon les cas, le régime applicable en cas de décision implicite.

■ **Décret n°2014-1327**

du 5 novembre 2014, JO du 6 novembre

- La définition du contenu de l'agenda d'accessibilité programmée (Ad'ap) pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public.

- La détermination des conditions de l'approbation de l'Ad'ap par l'autorité administrative et les modalités de prorogation éventuelle des délais associés aux différentes étapes de la procédure.

- Des adaptations des procédures existantes relatives aux demandes d'autorisation de construire, d'aménager ou de modifier un établissement recevant du public.

Source : www.lagazettedescommunes.com/290749/accessibilite-les-decrets-transports-publics-et-adap-sont-parus/print

Les points clés

Le 1^{er} janvier 2015 est la date limite pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public (ERP). Tous les ERP sont et restent soumis à cette obligation.

Tout établissement recevant du public doit faire connaître sa situation vis-à-vis du respect des règles d'accessibilité, soit en attestant que celles-ci sont respectées, soit en déposant un Ad'ap.

Engager une démarche d'Ad'ap sera la seule option pour poursuivre, en toute légalité, les travaux de mise en accessibilité après le 1^{er} janvier 2015.

Propriétaires et gestionnaires des établissements scolaires : tous sont concernés.

■ **Votre ERP est accessible au 31 décembre 2014**

Avant le 28 février 2015, une attestation précisant que l'ERP est accessible doit être adressée au Préfet de département et à la commission pour l'accessibilité de la commune où est implanté l'établissement (commission installée par le maire dans toute commune de plus de 5 000 habitants).

■ **Votre ERP n'est pas accessible au 31 décembre 2014**

Avant le 27 septembre 2015, un dossier Ad'ap doit être déposé, avec la demande d'autorisation de travaux y afférent, auprès de la mairie d'implantation de l'ERP.

Qu'est-ce qu'un Ad'ap ?

L'Agenda d'accessibilité programmée (Ad'ap) est un document de programmation pluriannuelle, qui précise la nature et le coût des travaux nécessaires à la mise en accessibilité de l'établissement recevant du public (ERP). **Il engage le gestionnaire de l'établissement** qui le signe à réaliser les travaux dans **un délai de 1 à 3 ans maximum (délai renouvelable en fonction de la taille de l'ERP et de l'importance des travaux à engager ou en cas de situations exceptionnelles)**.

Juridiquement, l'agenda d'accessibilité programmé (Ad'ap) suspend l'application de l'article L.152-4 du code de la construction et de l'habitation qui punit d'une amende pénale de 45 000 € tout responsable qui n'aurait pas respecté les obligations d'accessibilité. Ceci en contrepartie d'un engagement vérifiable de réaliser les travaux nécessaires dans les 3 ans.

Sur la base du document Cerfa n°13824*03 (*en attente de parution officielle à date de rédaction*) le gestionnaire d'établissement devra renseigner :

- le descriptif du bâtiment,
- la demande d'autorisation de travaux avec les éventuelles demandes de dérogation,
- le phasage des travaux sur chacune des années,
- les moyens financiers mobilisés.

Les principales étapes



Le Groupe technique locaux scolaires de la FNOGEC proposera au cours du premier trimestre 2015 une documentation permettant d'accompagner le dépôt des dossiers Ad'ap (**le CERFA n°13824*03 n'est pas officiellement publié à date de rédaction**) et plus largement une approche concertée en territoire.

Retrouvez toutes les informations officielles sur le site www.accessibilite.gouv.fr

« L'évolution des finances locales à horizon 2017 »

Projet de Loi de Finances 2015 – Une délégation du Sénat conclut: «sans ajustement, la baisse de 11 milliards ferait de l'impasse financière la situation de droit commun des collectivités françaises».

■ Éléments de contexte

L'Assemblée nationale a adopté en première lecture, mardi 21 octobre, le projet de loi de finances pour 2015 par 266 voix contre 245.

Comme préalablement indiqué dans *l'Arc boutant* publié en octobre 2014, les dotations budgétaires versées par l'État aux collectivités territoriales baisseront de 3,7 milliards d'euros par an sur trois ans, soit une économie de 11 milliards d'euros à horizon 2017.

Les députés ont néanmoins introduit une dotation de soutien à l'investissement local d'un montant de 423 millions d'euros issus des fonds départementaux de péréquation de la base professionnelle. En outre, la péréquation verticale au bénéfice des communes gagnera près de 100 millions d'euros.

■ Rapport du Sénat sur « l'évolution des finances locales à l'horizon 2017 » – 14 novembre 2014

Dans un rapport sur « L'évolution des finances locales à l'horizon 2017 », la délégation du Sénat à la décentralisation estime ainsi que « l'impasse financière sera la situation de droit commun des collectivités » en 2018.

■ L'effet « ciseau » entre recettes et dépenses était déjà difficilement soutenable

La baisse de 12,5 milliards de dotations annoncée pour 2014-2017 (1,5 milliards d'euros en 2014 et 11 milliards d'euros sur la période de trois ans comprise entre 2015 et 2017) vient s'ajouter à une dégradation tendancielle des finances locales à l'œuvre depuis plusieurs années.

■ Évolution des recettes et des dépenses globales des collectivités territoriales et de leurs groupements (Voir tableau page suivante.)

Avant même l'annonce par l'État de la réduction de 11 milliards supplémentaires du concours aux collectivités entre 2015 et 2017, la poursuite de

la divergence observée entre les dépenses et les recettes locales apparaissait difficile à envisager, pour deux raisons essentielles :

- d'une part, compte tenu des très grandes disparités entre les collectivités, la détérioration de la situation moyenne des collectivités se traduisait par la multiplication accélérée des cas de grandes difficultés financières. Ainsi, en 2013, 10 à 15 % des communes de plus de 10 000 habitants et des départements affichaient d'ores et déjà un encours de dette représentant plus de 15 années d'épargne brute, c'est-à-dire qu'elles étaient techniquement en situation d'insolvabilité ;
- d'autre part, le creusement de l'écart entre le niveau des dépenses et celui des recettes était d'ores et déjà prévisible, conséquence de la décision de diminuer les dotations aux collectivités de 1,5 milliard en 2014. Cette prévision est encore aggravée par l'annonce de la baisse supplémentaire de 11 milliards sur la période 2015-2017.

■ La délégation du Sénat propose des recommandations et des pistes de réflexion

Elle recommande :

- un étalement de l'effort (en référence au Projet de loi de finances 2015 – diminution de 11 milliards d'euros sur trois ans des dotations aux collectivités territoriales) dans le temps ou, à défaut,
- une baisse de 30 % de l'investissement local couplée à une progression
- des dépenses de fonctionnement strictement limitée à l'inflation.

Les pistes de réflexion évoquées :

- mutualisations
- coupes claires dans les subventions aux associations
- hausse des tarifs des services publics, etc.
- propositions pour améliorer l'efficacité et l'équité des finances locales.

En milliards d'euros	2011	2012	2013	2013-2012
Produits réels de fonctionnement	184,98	188,53	191,58	1,60 %
Charges réelles de fonctionnement	152,85	157,98	162,64	2,90 %
Épargne brute	32,12	30,56	28,93	-5,30 %
Recettes réelles d'investissement (hors emprunts)	19,36	19,53	19,88	2,80 %
Dépenses réelles d'investissement (hors emprunts)	51,7	52,65	55,18	4,80 %
Encours de la dette	127,78	133,04	137,53	3,40 %
Capacité de désendettement (en années)	4	4,2	4,5	na

Source : Cour des comptes – données Direction générale des finances publiques

TABLEAU DE BORD

■ CHIFFRES UTILES

SMIC horaire brut au 1 ^{er} janvier 2014: 9,53 €
Salaires minimum de branche horaire brut au 1 ^{er} septembre 2014: 9,84 €
Salaires minimum de branche mensuel brut au 1 ^{er} septembre 2014 pour 151,67 h = 1492,37 €
SMIC mensuel brut pour 151,67 h: 1445,38 € au 1 ^{er} janvier 2014
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 2014: 17,06 €
Valeur du point CFA/CFC: 74,08 € à appliquer à partir du 1 ^{er} septembre 2014

À date de publication : décembre 2014

■ 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 2014-2015

5 décembre : Bureau et CA FNOGEC
6 décembre : AG FNOGEC
8 décembre : Commission paritaire nationale « santé »
11 décembre : CPNEFP et SPP
15 décembre : Bureau FNOGEC
17 décembre : groupe de travail communication « complémentaire santé »
6 janvier 2015 : CPNP et CNSP
9 janvier 2015 : CA FNOGEC
14 janvier : Commission paritaire spéciale « santé »

Journées Nationales FNOGEC

21 et 22 mars 2015

Maison de la Mutualité

Paris

Revisitons nos fondamentaux – les OGEF sont-ils à la hauteur de leur mission ?



© A. Pinoges / CIRIC



Pastorale

Prière pour Noël de Saint Bernard de Clairvaux

**Seigneur, voici que la Paix
n'est plus promise mais envoyée**

Seigneur, voici que la paix
n'est plus promise mais envoyée.
Un petit enfant nous est donné.
En Lui habite la plénitude
de la divinité.
Quelle grande preuve
de ton amour tu nous donnes,
en ajoutant à l'humanité,
le nom de Dieu.

Saint Bernard de Clairvaux (1090-1153)

Moine à Cîteaux à l'âge de 22 ans, père abbé à 25, Bernard de Clairvaux fonde cinq abbayes avant d'avoir atteint sa trentième année. Réformateur des Cisterciens, conseiller des rois et des papes, le saint, né en 1090 dans la décennie qui voit la première croisade, est également connu pour ses prédications lors de la deuxième croisade. Le rayonnement de ce docteur de l'Église est tel qu'on rédige sa biographie de son vivant. Certains le surnomment « le dernier des Pères de l'Église ».

Source : Site Croire – Questions de vie – Question de foi :
www.croire.com/Definitions/Vie-chretienne/Saint/Saint-Bernard-de-Clairvaux

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 : 1119 G 85707 – Abonnement : 22,50 € les dix numéros – FNOGEC/ARC BOUTANT
277, rue Saint-Jacques – 75240 Paris Cedex 05 – Tél. : 01 53 73 7440 – Fax. 01 53 73 7444 – E-mail : contact@fnogec.org – Site Internet : www.fnogec.org