



GUIDE PRATIQUE

à l'attention des salarié(e)s de

l'A.G.A.P.A.

Association Générale des Aimateurs Pastoraux du diocèse d'Arras

L'A.G.A.P.A.

Une association employeur unique : l' « **A.G.A.P.A.** » (*Association Générale des Animateurs Pastoraux du diocèse d'Arras*) a été créée en 1994 pour l'ensemble des Animateurs Laïcs en Pastorale (ALP) attachés à un territoire ou à un service diocésain. Cette association gère leurs salaires ainsi que les obligations sociales et fiscales qui s'y attachent suivant les dispositions du droit du travail en vigueur (couverture sociale, formation continue, frais de déplacement, etc...).

La ressource financière de l'AGAPA pour subvenir aux dépenses de salaires et charges afférentes des Animateurs Laïcs en Pastorale consiste en une subvention versée par le diocèse d'Arras. Ce dernier vit du don des fidèles (le denier de l'Église notamment).

Remarque : il existe d'autres agents pastoraux qui peuvent être bénévoles (en convention de bénévolat avec le diocèse d'Arras) ou encore salariés d'autres structures comme des Établissements Catholiques d'Enseignement pour les Adjoints en Pastorale Scolaire, des centres Hospitaliers pour des responsables en aumônerie d'établissement de santé, d'une Association de Laïcs pour des permanents de mouvements d'action catholique.

L'AGAPA ne peut engager pour les emplois correspondants à la fonction d'Animateurs Laïcs en Pastorale que des personnes munies d'une lettre de mission. Cette dernière est donc la condition préalable et fondamentale d'un emploi salarié et elle constitue à ce titre l'élément substantiel du contrat de travail avec l'AGAPA, de sorte que :

- sans elle
- lorsqu'elle arrive en fin échéance et non renouvelée
- lorsqu'elle est révoquée

...le contrat de travail perdrait son objet.

L'A.G.A.P.A.

Composition :

L'Association est administrée par un Conseil d'Administration composé de 4 membres au moins et 8 membres au plus, répartis comme suit :

- le délégué de l'évêque chargé des ALP (le vicaire général)
- le vicaire épiscopal chargé des questions matérielles, financières et administratives,
- l'économiste diocésain en exercice,
- le délégué diocésain chargé de l'Apostolat des laïcs et de la solidarité,
- un membre du Conseil épiscopal désigné spécifiquement par le Père évêque,
- un doyen désigné par ses pairs,
- le responsable du Service diocésain des animateurs laïcs en pastorale.

Objet :

Cette Association, dans ses statuts, a pour objet de soutenir, de favoriser et de développer les objectifs du diocèse d'Arras en communion avec l'Evêque, et notamment pour :

- les « **jeunes** » du diocèse par la présence et l'action éducative auprès des plus jeunes par le soutien des mouvements de jeunes à caractère éducatif ou de loisirs, particulièrement en milieu rural et en monde populaire ;
- la « **solidarité** » en portant une attention particulière aux personnes démunies, aux personnes éprouvées moralement ou physiquement par le handicap, la maladie... et en soutenant les associations caritatives ;
- l' « **organisation locale dans une responsabilité partagée** », pour faire vivre les communautés chrétiennes là où elles sont, en milieu rural et en milieu urbain.

Dans le respect de la loi civile, du Droit Canonique et des textes promulgués par l'Evêque d'Arras orientant la pastorale diocésaine, l'Association pourra organiser toutes les activités lui permettant de concourir à la réalisation de l'objet qu'elle s'est fixée.

En particulier, l'association pourra recruter, employer et former des animateurs laïcs en pastorale (*c'est-à-dire n'ayant ni le statut de clerc ni celui de religieux selon le sens strict de ces termes en droit canonique*) munis d'une lettre de mission signée de l'Evêque d'Arras ou de l'un de ses collaborateurs dûment mandaté. Le règlement intérieur de l'Association en précisera les modalités.

COMITE D'ENTREPRISE

Le Comité d'entreprise de l'A.G.A.P.A. fonctionne conformément aux dispositions des articles L 431-1 et suivants du Code du travail.

Les votes ont lieu tous les quatre ans. C'est un vote par correspondance. Les élections se déroulent au scrutin majoritaire, éventuellement à deux tours.

Le bureau est composé du Président de l'A.G.A.P.A. (ou de son délégué), d'un secrétaire titulaire et suppléant, d'un trésorier titulaire et suppléant et de deux autres membres.

Le responsable du SDAP est convié(e) aux rencontres en cas de besoin et à titre consultatif.

Le Comité d'entreprise se réunit environ 6 fois par an.

Les rencontres ont lieu au siège de l'A.G.A.P.A, situé au 103, rue d'Amiens d'Arras.

INDICES DE REMUNERATION

L'indice de rémunération appliqué par l'AGAPA est de 160 dès l'embauche.

Le traitement est fonction du niveau de formation. Dès l'habilitation aux fonctions d'animateur laïc en pastorale obtenue par le CIPAC ou une commission interdiocésaine, l'indice sera porté à 178. Les ALP rémunérés à l'indice 178 bénéficient de 5 points d'indice supplémentaire (soit l'indice 183) au bout de 5 ans (*la date d'ancienneté est la date de passage à l'indice 178*) et de 10 points d'indice supplémentaire (soit l'indice 188) au bout de 10 ans.

Valeur de l'indice

La valeur du point indiciaire permet le calcul de la rémunération.

Son évolution vise au maintien du pouvoir d'achat des salariés tout en tenant compte des possibilités financières du diocèse (ce dernier assurant la subvention de fonctionnement de l'AGAPA). Pour fixer la valeur du point indiciaire, l'employeur s'engage à examiner la valeur indiciaire recommandée par la Conférence des évêques de France (CEF – Conseil pour les affaires économiques, sociales et juridiques après consultation de la Commission ressources humaines de la CEF).

Prime annuelle

Une prime annuelle, au moins égale à la moitié du salaire mensuel de base, est accordée aux salariés encore en activité au 31 décembre. Cette prime est calculée au prorata du temps de présence dans l'année civile.

ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Réduction du Temps de Travail

A compter de la mise en œuvre de l'accord, le temps de travail effectif passera à une moyenne de 35 heures hebdomadaires, au lieu de 39 heures, pour un temps complet. Soit une diminution de 10 % applicable également aux temps partiels. Etant sauf les 25 jours de congés payés annuels.

La réduction effective du temps de travail interviendra le 1^{er} Juillet 1999.

Les modalités :

La réduction du temps de travail s'opérera selon les modalités suivantes :

- S'il est à **temps plein**, au choix du salarié, en tenant compte des nécessités du service :

Modalité 1 : La durée journalière est abaissée à 7 heures. L'emploi du temps restant inchangé avec 35 heures par semaine au lieu de 39.

Modalité 2 : La durée journalière est abaissée à 7,4 heures, soit une durée hebdomadaire de 37 heures ; chaque salarié bénéficie, en outre, de 12 jours de repos annuels (dits jours ARTT) qu'il peut prendre au cours de l'année, en accord avec son supérieur hiérarchique. En cas de désaccord, la moitié de ces jours sera fixée par le salarié et l'autre moitié par le supérieur hiérarchique.

- S'il est à **temps partiel**, une seule option est possible. La durée journalière est calculée au prorata du temps de travail effectif (pour un mi-temps, 17 h 30 par semaine). L'horaire hebdomadaire figure sur le contrat.

Rémunération

La diminution du temps de travail de 10 % pour l'ensemble des salariés s'accompagne du maintien total des rémunérations à leur niveau actuel.

Les nouveaux embauchés le sont sur les mêmes bases que les anciens : même niveau de salaire, même statut, pour un temps de travail hebdomadaire moyen de 35 heures.

Date d'entrée en vigueur

Cet accord entre en vigueur le 1^{er} Juillet 1999, sous réserve de la signature d'une convention avec les services du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Les salariés ont été prévenus par avance des modalités de l'accord ; ils seront informés dès que possible – après la signature de la convention avec les services du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité – de l'entrée en vigueur de l'accord.

CONGES LEGAUX, RECUPERATIONS ET ABSENCES

LES CONGES LEGAUX

Chaque ALP, rémunéré par l'AGAPA, à temps complet ou partiel, bénéficie d'un congé annuel payé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, au titre de la période de référence allant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

La période des congés et les dates de départ sont déterminées par l'employeur, au plus tard deux mois avant la période retenue, dans les conditions légales et selon les nécessités du service, en tenant compte dans la mesure du possible, des préférences des intéressés. Avant d'être visée par la Direction AGAPA, la demande de congé doit être signée par le Doyen et, pour les ALP diocésains, par leur répondant.

La durée des congés pris en une seule fois est au maximum de 24 jours ouvrables (4 semaines). En outre, au moins une fois dans l'année, durant une période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, un congé principal de 12 jours ouvrables minimum doit être pris.

La règle de demande de congé est la suivante :

- congé court (1 jour) : appel téléphonique ou utilisation du formulaire "*demande de congés*"
- congé moyen (plus de 1 jour jusqu'à 1 semaine) : envoi du formulaire 10 jours avant le congé,
- congé long (supérieur à 1 semaine) : utilisation du formulaire avant le congé (qui informe qui de droit).

Sans réponse de l'employeur, le congé peut être considéré comme accordé.

Seul le solde des congés légaux est indiqué sur la fiche de paie.

LES RECUPERATIONS

Les heures hebdomadaires effectuées par nécessité au-delà des 35 heures, en tenant compte des différentes modalités définies à l'article 3 de l'accord RTT signé le 1^{er} Juin 1999, sont récupérées (avec la majoration légale) par le salarié en accord avec son supérieur hiérarchique. Celles-ci doivent être récupérées dans le mois si possible ou au plus tard, dans les deux mois suivants.

Par ailleurs, et conformément aux dispositions légales, l'horaire ne pourra excéder 10 heures par jour, ni 46 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur les 12 semaines consécutives.

LES ABSENCES

En cas de maladie avec arrêt du travail imposé par un médecin, toute activité professionnelle est interdite. Le Secrétariat de l'AGAPA doit être prévenu dans les 24 heures et doit recevoir le justificatif d'incapacité dans les 48 heures par certificat médical.

CONGES POUR RAISONS FAMILIALES

1. Evénements familiaux :

- Mariage du salarié : 6 jours ouvrables
- Mariage d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable
- Naissance, adoption : 3 jours ouvrés
- Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrables
- Décès d'un ascendant, frère ou sœur, beau-père ou belle-mère : 1 jour ouvrable
- Déménagement : 1 jour ouvrable

Ces congés sont à prendre au moment de l'événement qui les motive. S'ils surviennent durant une période de congés payés annuels, ils ne donnent pas lieu à allongement de la durée des congés. Ces congés donnent lieu à maintien de rémunération.

2. Congé de maternité ou paternité :

↳ application des dispositions légales

3. Congé parental d'éducation :

↳ application des dispositions légales

4. Congés pour enfant malade :

↳ application des dispositions légales

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE FONCTION

Les conditions et modalités de remboursements des frais de fonction des salariés de l'AGAPA sont précisées dans une annexe détaillée à cet effet.

La demande de remboursement des frais de fonction doit se faire mensuellement à l'aide d'un formulaire « Fiche de frais de fonctions » avec les justificatifs à l'appui.

Certains frais de fonction ne sont pas remboursés par l'AGAPA mais par le territoire où s'exerce la mission (la caisse de doyenné) et/ou par le service diocésain de rattachement.



Tout animateur laïc en pastorale, utilisant son véhicule personnel dans le cadre de son travail, doit vérifier auprès de son assureur qu'il est assuré pour les « trajets professionnels occasionnels ». Certaines compagnies d'assurance demandent le paiement d'une prime complémentaire à négocier avec l'assureur. Le cas échéant, l'AGAPA ne rembourse pas cette prime complémentaire. (*l'indemnité kilométrique couvrant les différents frais liés à l'usage du véhicule personnel, y compris les frais d'assurance*)

REGIME DE PREVOYANCE

Afin d'optimiser la protection sociale complémentaire tout en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux prévus par la loi, il existe un régime collectif obligatoire de prévoyance venant en complément des prestations de la Sécurité Sociale.

La couverture des risques est confiée à un organisme assureur, Saint Christophe prévoyance :

- Décès
- Décès accidentel
- Incapacité temporaire de travail
- Invalidité

DEPARTS EN RETRAITE

Selon le Code de la Sécurité Sociale (Livre 3, Titre 5, Chapitre 1), l'employeur peut rompre le Contrat de Travail d'un employé bénéficiant d'une pension de vieillesse à taux plein.

L'A.G.A.P.A., dans un esprit de solidarité avec le monde du travail, s'engage à ne pas salarier des animateurs en pastorale pouvant bénéficier d'une pension décente. Dans cet esprit, parvenu à l'âge de 62 – 67 ans, le Contrat de Travail devra normalement être rompu (à condition que l'employé bénéficie d'une pension décente) et l'employé recevra une indemnité de départ en retraite (non cumulable avec une indemnité de licenciement) calculée comme suit :

- **Avant 10 ans d'ancienneté** : $1/10^{\text{ème}}$ de rémunération mensuelle par année d'ancienneté.
- **Après 10 ans d'ancienneté** : $1/10^{\text{ème}}$ de rémunération mensuelle par année d'ancienneté, plus $1/15^{\text{ème}}$ de rémunération mensuelle par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Retraite complémentaire

Tout employé bénéficie d'un régime complémentaire de retraite :

Direction régionale :

Groupe MORNAY
65, Boulevard Vivier Merle
69482 LYON Cedex 03.

Siège social :

Groupe MORNAY
5à 9, Rue Van Gogh
75591 PARIS Cedex 12.



**Service Diocésain des
Animateurs laïcs en Pastorale**

103, Rue d'Amiens
B.P. 1016
62008 ARRAS Cedex

☎ : 03.21.21.40.76.

📠 : 03.21.21.40.05.

damien.godin@arras.catholique.fr

édition provisoire avril 2011