

Table des matières

Compte rendu de l'Assemblée générale du 7 février 2006	p. 2
Rapport moral pour l'année 2005.....	p. 3
	<i>(Frère Mathias, bénédictin, La Pierre qui Vire)</i>
Présentation des comptes	p. 6
	<i>(Sœur Francette Marie, visitandine, La Roche sur Yon)</i>
Les frais de comptabilité dans les monastères	p. 8
	<i>(Monsieur Philippe Mignotte, membre d'honneur de Monastic)</i>
CAVIMAC.....	p. 11
	<i>(Sœur Christophe, bénédictine, Jouarre)</i>
Commission monastique administrative.....	p. 12
	<i>(Frère Mathias, bénédictin, La Pierre qui Vire)</i>
Commission commerciale.....	p. 15
	<i>(Sœur Marie Noël, cistercienne, Echourgnac)</i>
Monastères fabriquant des hosties	p. 16
	<i>(Sœur Marie Dominique, carmélite, Saint Germain en Laye)</i>
Groupe des libraires	p. 16
	<i>(Frère Mathias, bénédictin, La Pierre qui Vire, puis compte rendu fait par le groupe)</i>
Groupe des ornements.....	p. 20
	<i>(Sœur Marie Christine, bénédictine, Dourgne)</i>
Journée de formation du 23 novembre 2005	p. 22
Les monastères et les laïcs	
- Mère Marie Madeleine, Abbessse de Chantelle	p. 22
- Monsieur Poquin, Président de l'ATC	p. 26
- Madame Arnould Leynaud	p. 30

Nous remercions Monsieur Poquin et Madame Emmanuelle Arnould-Leynaud, formatrice au Didrachme, pour l'exposé qu'ils ont donné le jour même, et pour la relecture qu'ils en ont faite.

DE L'ASSOCIATION MONASTIC
Paris, Maison des Lazaristes, 7 février 2006

L'Assemblée générale ordinaire de Monastic s'est tenue cette année chez les Lazaristes, dans une salle de conférence toute neuve et très agréable, le mardi 7 février 2006, de 9 h 30 à 16 h 30 environ.

La journée a commencé par la récitation de l'office de tierce.

Le nouveau catalogue de Monastic a pu être terminé juste à temps pour pouvoir être présenté à l'Assemblée générale, et c'est par là que les travaux ont commencé ensuite. Depuis, ce catalogue a été envoyé par courrier postal à tous les membres de Monastic, n'hésitez pas à en demander pour le diffuser, c'est une façon de contribuer à la diffusion de la marque Monastic.

Frère Mathias a présenté ensuite le rapport moral, et donné des précisions sur le vote pour le renouvellement des membres du conseil d'administration (fins de mandats, démissions, et candidats possibles ; voir détail p. 2 et suivantes). Ce vote a eu lieu tout de suite après. Pendant le dépouillement des bulletins, Monsieur Philippe Mignotte a présenté les résultats de l'enquête sur les frais de comptabilité dans les monastères (voir p. 7).

Le nombre de votants était de 108. Père martin, Bénédictin de Flavigny, a obtenu 105 voix ; Frère Jean Claude, Cistercien de Cîteaux, 107 voix ; Frère Nathanaël, Cistercien de Tamié, 105 voix ; Sœur Marie Reine, Visitandine de Paris Avenue Denfert Rochereau, 106 voix ; et Sœur Dominique Emmanuel, Dominicaine de Chalais, 107 voix.

Ont obtenu également une voix chacun : Frère Bernard, Cistercien de Soligny La Trappe ; Père Samuel, Cistercien de Bellefontaine ; et Sœur Marie Noël, Cistercienne d'Echourgnac.

Puis Sœur Francette Marie a présenté les comptes de Monastic, qui ont été approuvés à l'unanimité (voir p. 5). Se sont succédés ensuite : Sœur Marie Dominique de Saint

Germain en Laye (groupe des fabricants d'hosties, voir p. 15) ; le groupe des libraires qui venait de se réunir à Jouarre (écho donné en leur nom par Frère Mathias, voir p. 15) ; le groupe des ornements (Sœur Marie-Christine, de Dourgne, voir p. 19) ; la commission commerciale (Sœur Marie Noël, d'Echourgnac, voir p. 14) ; la commission monastique administrative (CMA, Frère Mathias, voir p. 11). La matinée s'est terminée par une intervention de Sœur Christophe, de Jouarre, concernant la CAVIMAC (voir p. 11).

La messe et le repas pouvaient avoir lieu chez les Lazaristes pour ceux qui le souhaitaient. La reprise du travail a eu lieu vers 14 h 15 comme prévu, avec le chant de l'office de none.

L'après-midi, Madame Marie-Laure Beauchesne et Père Achille Mestre, de la Fondation des Monastères, ont donné une conférence sur « les biens des religieux et le vœu de pauvreté », Mme Beauchesne développant les aspects civils, Père Achille les aspects canoniques. Ce texte très important et instructif sera publié à part par la Fondation des monastères et ne figure donc pas dans ce dossier.

Par contre, vous y trouverez un écho fidèle de la journée de formation de novembre 2005 (voir p. 21 et suivantes), qui a eu lieu au Centre Sèvres, et qui portait sur les relations entre les monastères et les laïcs, tout spécialement dans le cadre du travail ou du bénévolat.

En fin d'après-midi, Sœur Marie Christine Gillier, de Limon, a donné une précision importante à l'intervention sur la CAVIMAC, nous l'avons placée en note (voir p. 11).

Frère Mathias terminait ainsi son bref mandat, qui a été unanimement apprécié, et pour lequel nous le remercions vivement.

Le lendemain, le conseil d'administration a élu le Bureau, dont nous vous avons donné la

composition par infonet, et que nous
rappelons ici :

Président ; Frère Jean Claude, Citeaux ; Vice-
Président : Père Martin, Flavigny ; Vice-
Présidente : Sœur Jean Baptiste, Pradines ;

Secrétaire statutaire : Frère Nathanaël,
Tamié ; Trésorière : Sœur Madeleine, Belval
(liste détaillée : voir adresses utiles, au
centre de cahier).

RAPPORT MORAL POUR L'ANNÉE 2005 ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE "MONASTIC" :

Mardi 7 Février 2006

Frère Mathias, président sortant de Monastic

Inscrits : 88 personnes, dont Messieurs Philippe MIGNOTTE, et Mouret de Lotz, membres d'honneur ; Communautés représentées : en comptant les pouvoirs, il y a 108 votants aujourd'hui ; communautés présentes : une soixantaine.

Amis ou invités :

Fondation des monastères (Mme Beauchesne, Mme Tantardini, Père Achille Mestre), Mme Blot, expert-comptable
ATC Lyon

Programme

Présentation du rapport moral, des comptes, du compte-rendu de l'assemblée générale 2005 et leur approbation. Présentation du nouveau catalogue.

Vote pour le renouvellement des membres du conseil d'administration. Pendant le dépouillement des votes, Monsieur Philippe Mignotte présente le résultat du questionnaire sur les comptables.

Il devrait y avoir du temps aussi pour des rapports de commissions (sont prévus : commission monastique administrative, commission commerciale, groupe des hosties, groupe des libraires, groupe couture-ornements) Pour ceux qui veulent, messe à l'Église des Lazaristes et pour les inscrits, repas chez les Lazaristes à partir de 12 h 45. Reprise à 14 h 15 précises, par l'office de none.

Après-midi : présentation par la Fondation des Monastères des nouvelles dispositions concernant les successions, dons et legs.

Association

Les membres :

2003	221
2004	224
2005	236
2006	233

En 2005, départ des diaconesses du Neuenberg (67), des Clarisses de Nieul sur Mer (17), et

fermeture de la Visitation de Saint Pierre d'Albigny (73).

Le Carmel de Troyes Saint Germain est accepté comme nouveau membre. Quelques nouvelles demandes sont à l'étude, elles continuent à venir d'autres pays que la France : Bénédictines de Montserrat (Espagne), Chartreux de Pleterje (Slovénie). Il y a eu aussi une demande de renseignement venant de Goettweig (Bénédictins), près de Vienne, en Autriche.

Keur Moussa, au Sénégal, nous a contacté, mais des solutions informelles ont suffi pour l'aider dans la commercialisation de ses koras.

Le nombre de contrats pour l'utilisation de la marque est de 138. En cas de demande intervenant dans le cours des trois ans prévus pour le contrat, un avenant au contrat en cours est établi. Par contre, si une demande concerne des produits qui dépendent, les uns de la société lucrative, les autres du monastère, il est établi deux contrats différents, un par entité juridique.

Conseil d'administration

Plusieurs changements doivent intervenir cette année au sein du conseil d'administration. Certains membres ont achevé leur mandat, d'autres doivent l'interrompre par nécessité.

Frère Mathias, Bénédictin de la-Pierre-qui-Vire, cesse son mandat de Président mais peut demeurer dans le conseil d'administration au moins un an.

Père André, Bénédictin de Ligugé, vice-président, et Sœur Bernadette, de la Sainte Famille, de Martillac, vice-présidente, ainsi que Mère Marie-Agnès, Clarisse d'Arras, sont parvenus à la fin de leur mandat.

Sœur Francette-Marie, Visitandine de La-Rochesur-Yon, trésorière, a remis sa démission.

Nous les remercions pour ce service qu'ils ont accompli avec disponibilité et compétence.

Il reste donc dans le conseil d'administration :

Frère Mathias comme membre ; Sœur Jean-Baptiste, Bénédictine de Pradines ; Sœur Madeleine, Cistercienne de Belval. Sœur Marie-

Dominique, Carmélite de Saint Germain en Laye, peut aussi continuer encore un peu.

Dans le courant de l'année, Père Martin Marie, Bénédictin de Flavigny, a été coopté, et vous aurez à ratifier ce choix par votre vote. Sont en outre proposés à votre suffrage :

Frère Jean-Claude, Cistercien de Cîteaux

Frère Nathanäel, Cistercien de Tamié

Sœur Marie-Reine, Visitandine de Denfert Rochereau, Paris

Sœur Dominique Emmanuel, Dominicaine de Chalais

Nous tâchons d'établir au sein du conseil d'administration une représentation équilibrée de l'ensemble des familles monastiques présentes au sein de l'association. Nous recherchons une candidature pour les Clarisses !

Demain aura lieu le vote pour établir les membres du Bureau de Monastic, vous serez informés assez rapidement de leur résultat par infonet.

Activités du conseil d'administration :

Le conseil d'administration s'est réuni les 4 février 2005, 20 et 21 juillet 2005, 20 et 21 octobre 2005, dans les locaux de la Fondation des Monastères. La commission commerciale, puis Madame Françoise Maréchal, qui travaille pour la Fondation des Monastères, se sont joints au conseil pour mettre au point certaines questions (calcul de la nouvelle cotisation, et attribution du logo pour le seul affinage du fromage, d'une part ; étude en vue du nouveau catalogue, d'autre part).

Groupes de travail :

Les divers groupes vont donner leur compte-rendu, qui sera également publié dans le dossier vert.

Le groupe des ornements peine un peu à se mettre en place, vous en aurez un écho tout à l'heure. Le groupe PAO ne s'est pas réuni cette année. Le groupe des libraires poursuit ses rencontres, et une demande est à étudier concernant les magasiniers.

Le groupe des hosties fonctionne très bien.

Formation :

La journée de novembre, qui s'est déroulée au Centre Sèvres le 23 novembre dernier, comptait

106 inscrits. Les perturbations ferroviaires ont retenu 20% des inscrits dans leur monastère.

Ceux qui ont pu braver les incertitudes du transport ont été très contents de la journée, dont vous trouverez le compte-rendu écrit, dans le dossier vert.

Tout s'est déroulé selon le programme prévu. Le matin, Mère Marie Madeleine, Abbessse de Chantelle, a commencé avec une réflexion sur « Les enjeux monastiques de nos relations avec les laïcs dans le cadre de l'économie ». Ensuite, Monsieur Poquin, de l'ATC de Paris, nous a présenté la pratique de l'ATC concernant les bénévoles.

L'après-midi, Madame Arnaud-Leynaud, formatrice au Didrachme, a exposé les aspects juridiques concernant les salariés (Déclaration, contrat, Fiche de paie, rupture de contrat) et les bénévoles.

Fondation des monastères :

La coopération avec la Fondation des Monastères est étroite et fructueuse. Le fait que les réunions se déroulent dans ses locaux y contribue de façon manifeste.

Nous parlerons plus loin du nouveau catalogue. Il est certain que nous ne serions pas parvenus à ce résultat sans l'aide financière apportée par la Fondation, qui a décidé de nous accorder une aide régulière. Nous avons aussi bénéficié des suggestions de Madame Françoise Maréchal, qui travaille pour la communication au sein de la Fondation des Monastères.

Une autre forme de collaboration consiste dans l'archivage sur l'intranet de la Fondation des informations envoyées par Monastic. Ce service est en place depuis septembre 2004, et vous permet de retrouver d'anciens documents. C'est là aussi que vous pouvez télécharger des documents de première importance, comme le livret concernant la valeur d'entretien.

Nous avons aussi dû collaborer beaucoup pour faire face à des questions d'escroqueries, pour lesquelles la Fondation dispose des ressources juridiques nécessaires (« annuaire professionnel », « guide pour la ville »).

ATC :

Monsieur Poquin a participé à la journée de novembre, et à cette occasion, il a posé une question à ses auditeurs : « que représentent les ATC en termes d'importance économique pour les monastères ? ». Il ajoutait qu'il manquait aux

boutiques un retour sur l'effet de leur activité pour les monastères, et que cela était important pour la motivation des bénévoles.

Suite à cette question, la commission commerciale a décidé de mettre en place une nouvelle étude, qui pourrait d'ailleurs déboucher sur un échange bilatéral : que les monastères perçoivent mieux ce que pourraient être les attentes des magasins, compte tenu des réactions de leur clientèle, et que les ATC connaissent aussi un peu mieux la réalité des monastères. Une coordination des diverses productions ne semble ni souhaitable ni possible, mais on peut peut-être parvenir à une plus grande souplesse de part et d'autre.

Communication externe :

Le catalogue est là entre vos mains ! Nous attendons vos réactions. C'est un gros chantier, il a fallu parfois aller chercher les réponses une à une. Nous espérons qu'il pourra vous aider à faire connaître vos produits. Divers projets d'affiche sont aussi presque prêts, et pourraient constituer un complément publicitaire intéressant.

Le site Internet continue sa croissance, sans presque de réclame. La fréquentation est maintenant habituellement de 150 visiteurs par jour, avec des pointes à 200 les mois précédant Noël. Les mises à jour et les pages d'actualités renouvelées chaque mois contribuent certainement à le rendre attrayant. Vous pouvez faire acte de candidature pour que vos produits figurent sur la page d'actualité, la présentation reste un mois sur la page, puis elle est stockée environ un an en archive. Comme il faut prévoir les pages à l'avance, il peut y avoir un peu d'attente avant la parution.

Les sacs plastique avec le logo sont toujours disponibles, le service étant assuré (et autogéré) par Père Patrice, de St-Benoit-sur-Loire. Pour l'instant, ils sont en plastique biodégradable. Le papier demanderait des frais plus importants et une grosse capacité de stockage.

Cette année, nous avons préféré ne pas participer à Religio. L'intérêt de notre présence à de telles manifestations ne semble pas certain. Cependant, les efforts pour améliorer ce salon sont sensibles, l'ambiance change. Le lieu choisi actuellement (Espace Champerret) est assez petit, mais il y avait plus d'exposants, de meilleure qualité, et aussi plus de visiteurs

(endroit plus facilement accessible, sujets des conférences plus intéressants).

Communication interne :

Nous persévérons dans l'option de la communication par Internet chaque fois que c'est possible. La formule peut poser quelques problèmes, soit en raison du format des messages, soit du fait de la présence d'une pièce jointe. Les infonets sont numérotés, n'hésitez pas à consulter l'archivage sur l'intranet de la Fondation si vous constatez qu'un numéro ne vous est pas parvenu.

Il semble que la formule actuelle soit appréciée.

Diverses questions traitées dans l'année

Financement de l'association. Nous avons beaucoup réfléchi pour essayer de calculer autrement le montant des cotisations. Premier changement : que le paiement des cotisations soit assuré plutôt par la partie lucrative que par le monastère. Ensuite, nous avons maintenu un forfait de base, à 60 euros, et ensuite un montant calculé sur le chiffre d'affaires. Les retours ont été longs à venir, mais il semble que ce nouveau calcul soit au moins équivalent à ce que donnait le précédent.

Attribution du logo pour le seul affinage du fromage. Cette décision est maintenant entrée en application, les monastères n'ont pas rencontré de réaction pour l'instant.

Bonne Fée Nature. Le Président de Monastic leur a demandé de modifier la photo de la page de couverture du catalogue, ce qui a été fait. La mention « exclusivement distribuée par un groupe de monastères » a été supprimée, puisque d'autres magasins en font partie. Et les ATC qui souhaitent vendre ces produits doivent passer par l'intermédiaire d'un monastère.

D'autre part, l'abbaye de Chantelle rencontre des difficultés administratives pour la vente de ces produits, affaire à suivre.

Ces produits sont diffusés par LMC, qui étudie la commercialisation d'autres produits pour se diversifier (biscuits salés, cartes...).

Boutique de Théophile. La règle de non-concurrence a été supprimée. Les cotisations, ainsi que les pourcentages sur les produits vendus, ont dû être augmentés pour que les

webmaster puissent vivre de leur activité. De nouveaux monastères se sont ajoutés sur la boutique, ceux qui y sont depuis un moment sont satisfaits des résultats obtenus. Le nouveau président se nomme Renaud de Mazières, il est gestionnaire de formation.

Revendeurs. Diverses propositions de revente de produits monastiques ont été étudiées pendant l'année, toutes plus ou moins réalistes. Multiplier les intermédiaires dans la vente, ou traiter la production monastique à la façon de la grande distribution sont des solutions qui se heurtent au principe de réalité de la capacité de production effective des monastères. Nous recevons beaucoup de demandes de personnes qui veulent

ouvrir des magasins de produits monastiques. Il reste sans doute encore des débouchés pour des magasins spécialisés de ce genre ; mais nous comptons que les monastères soient prudents, et qu'ils travaillent systématiquement en achat ferme avec les débutants.

Conclusion

Mon mandat parvient donc à son terme, puisque j'avais accepté de remplacer Père Gérard seulement pour achever son mandat. J'espère que mon service vous a satisfaits, et je souhaite bon travail à celui qui me succèdera.

PRÉSENTATION DES COMPTES

Sœur Francette Marie, Visitandine, La Roche sur Yon, trésorière sortante

BILAN 31/12/2004

ACTIF		PASSIF	
Stocks	2 074,74	Report à nouveau	22 980,50
Livret A	15 242,81	Déficit de l'exercice	5 414,52
CCP	248,43		
	17 565,98		17 565,98

COMPTES d'EXPLOITATION

ANNÉE 2005

CLASSE 6

Dossiers verts	1679,30
Frais de secrétariat	148,70
Logos	339,33
Mutuelle St Christophe	133,91
Internet	4615,04
Publicités diverses	1623,66
Frais de réunions	4318,23
Frais de voyages	2186,10
Frais de téléphone	423,33
Frais postaux	884,51
Valeur d'entretien	7866,00
Charges financières	1,00
Frais exceptionnels	57,22

24 276,33

CLASSE 7

Vente de logos	757,00
Vente catalogues	2,00
Cotisations	19481,50
Revenus financiers (livret A)	297,01
Produits exceptionnels	40,00
Transfert de charges : timbres	86,44
Transfert de charges : repas	1000,00
Transfert de charges : cassette	10,00

21 673,95

Déficit de l'année : $24\ 276,33 - 21\ 673,95 = 2\ 602,38$

BILAN 31 /12/2005

ACTIF		PASSIF	
Stocks	1735,41	Report à nouveau	17565,98
Livret A	11239,82	Déficit de l'exercice	2602,38
CCP	2353,84	Charges à payer	495,47
Caisse	50,00	(chèque tiré en janvier 06)	

Produits à recevoir 80,00 (cotisation en retard) 15 459,07	15 459,07
--	------------------

BUDGET PRÉVISIONNEL

ANNÉE 2006

CLASSE 6

Dossiers verts	1 679,30
Frais de secrétariat	148,70
Mutuelle St Christophe	139,91
Internet : Forfait et mise à jour	4 615,04
Frais de réunions	4 318,23
Frais de voyages	2 186,10
Frais de téléphone	423,33
Frais postaux	884,51
Valeur d'entretien	7 866,00
Charges financières	16,10
Catalogue	44 740,00
Impression de logos	1 050,00
	68 067,22

CLASSE 7

Vente de logos	757,00
Cotisations	19 481,50
Revenus financiers	297,00
Don Fondation des Monastères	50 000,00
	70 535,50

LES FRAIS COMPTABLES DANS LES MONASTÈRES

Résultats de l'enquête, présentés par Philippe Mignotte

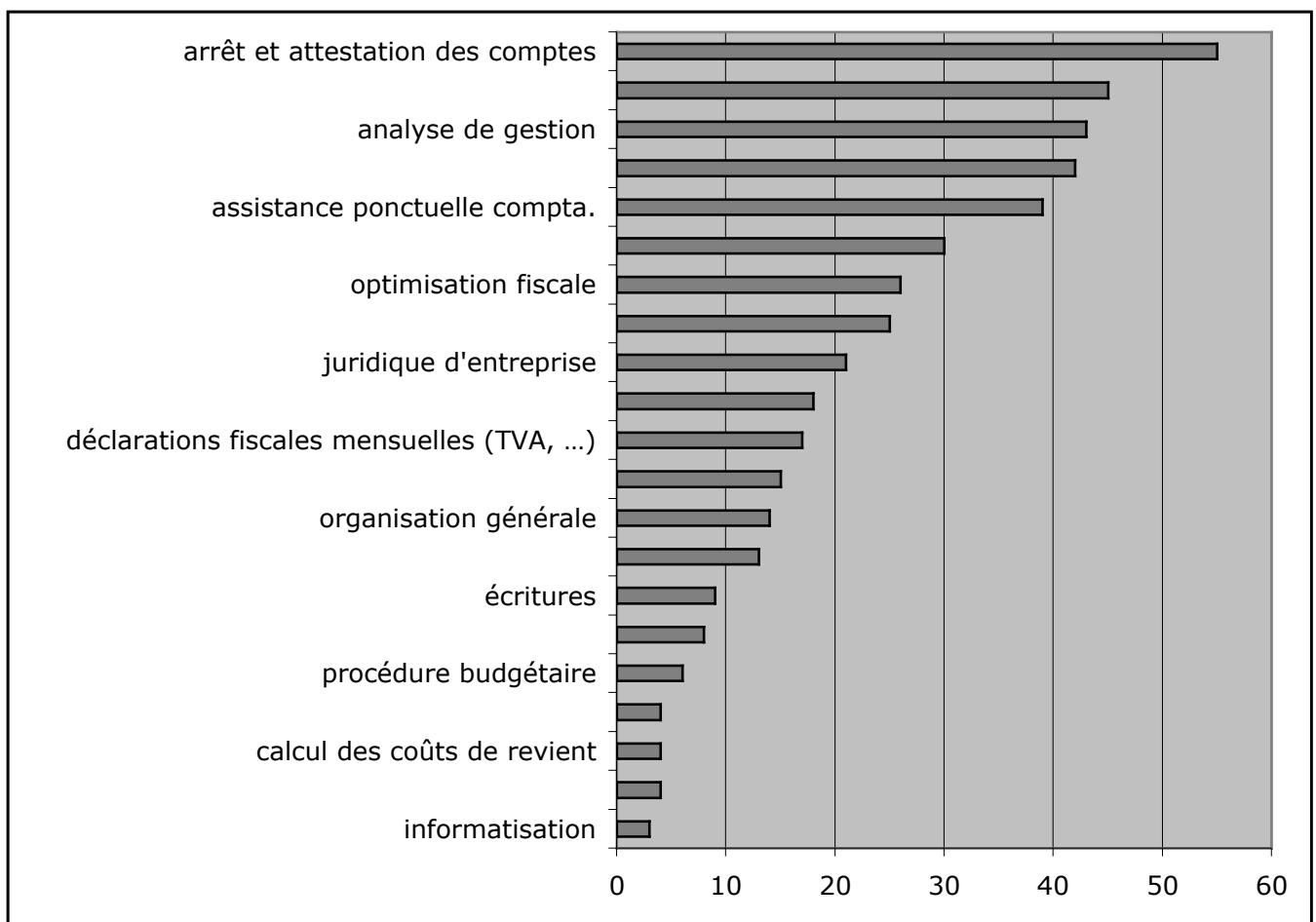
Les réponses

- 50 monastères
- 100 "unités"
 - Communauté
 - Lucratif

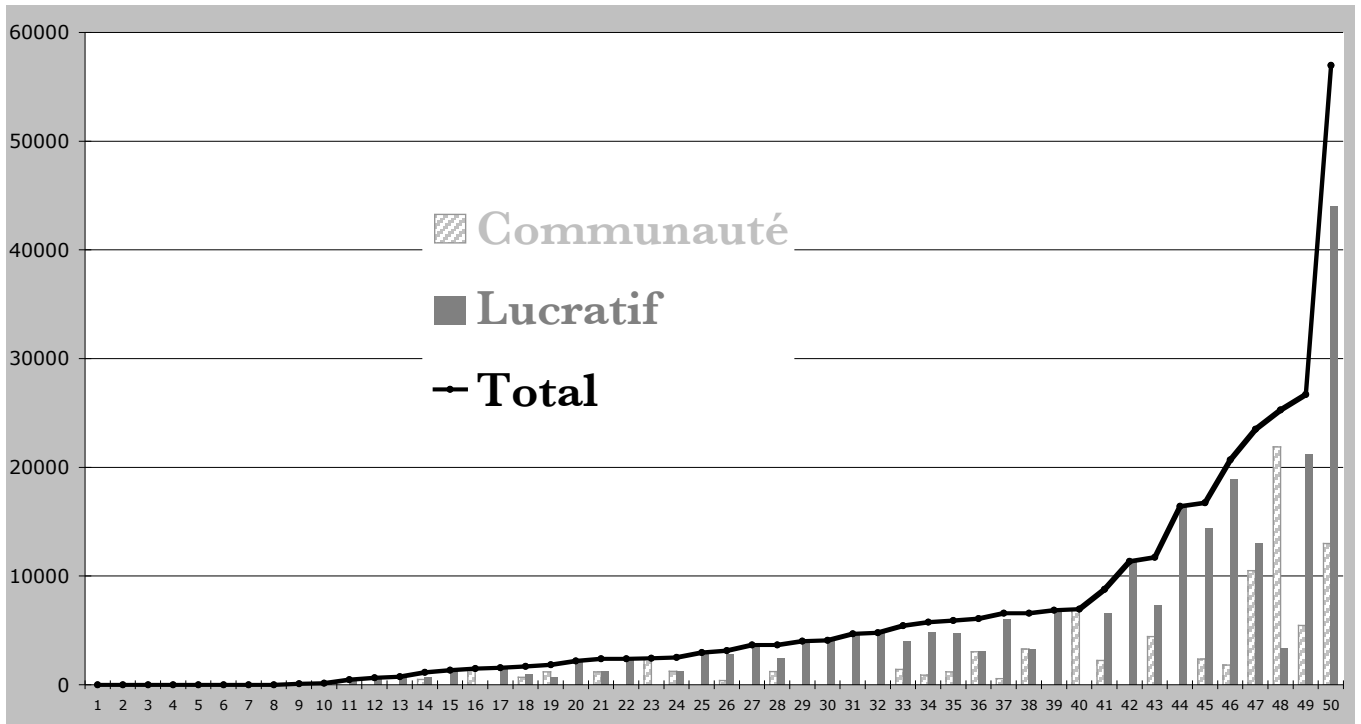
Aide : Michel ARNAUD expert-comptable

Les services demandés

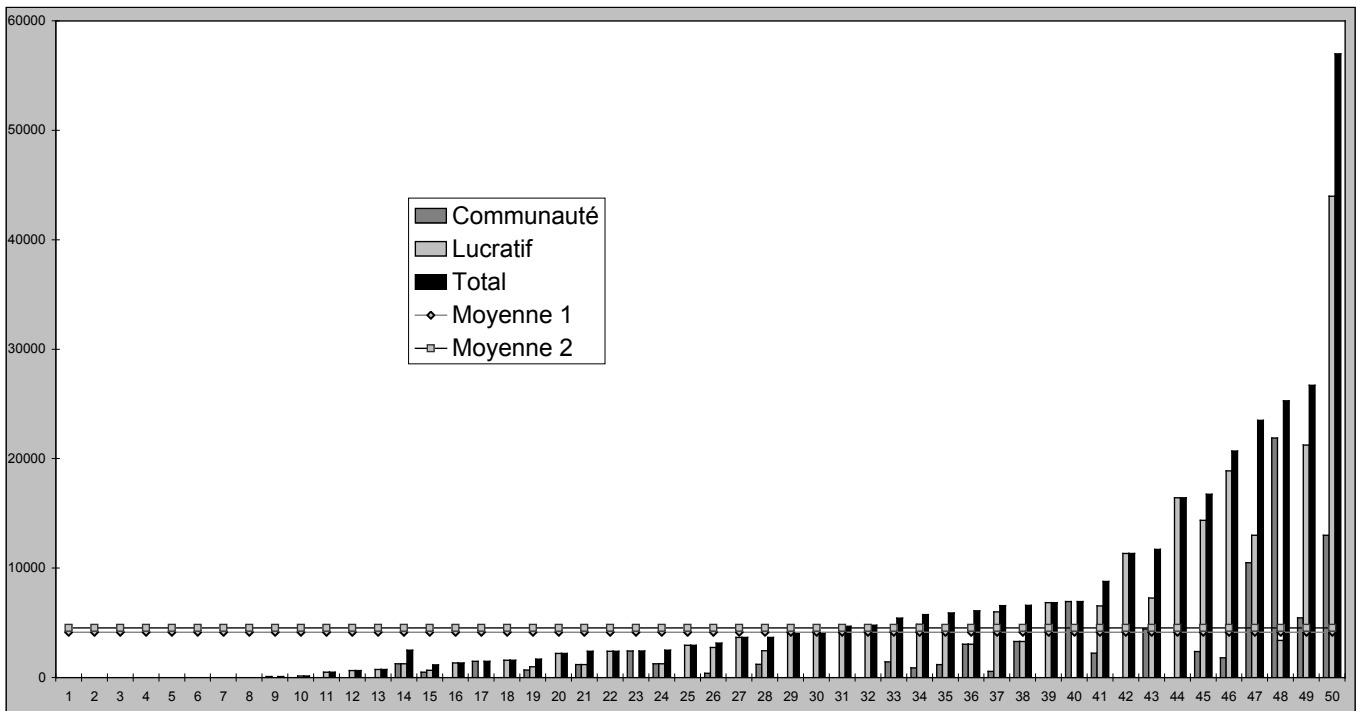
Un même monastère ne demande pas forcément les mêmes services pour la communauté ou ses activités lucratives. Le graphique ci-dessous est le cumul des deux.



Coûts annuels : de 1 à > 100 !



Comment ces coûts annuels se situent par rapport à la moyenne :



S'il vous fallait envisager de changer de prestataire pour vos travaux comptables, quelques éléments de réflexion :

Repères : missions

- Communauté :
 - Arrêter et attester les comptes (≤ 1 j)
 - Analyse de gestion et aide ponctuelle (≤ 1 j)
- Lucratif :
 - Surveillance de la tenue des comptes, aide ponctuelle
 - Situation intermédiaire
 - Comptes annuels, optimisation fiscale
- Le cas échéant :
 - Comptabilité analytique, prix de revient
 - Bulletins de paie, déclarations sociales
 - ...

Repères : coûts

- Prestations de conseils et validation
 - 500 à 1000 € ht/jour
 - frais de déplacement au réel
- Tenue des écritures
 - 0,15 €/ligne
- Durées :
 - Mise au courant : 1 ou 2 j
 - Surveillance, déclarations fiscales : 2 à 5 j

Source : Michel Arnaud ... disposé à vous aider gratuitement

Recommandations

- Préciser les prestations indispensables
 - celles où vous manquez de compétences
 - celles ... dont vous vous servez
- Consulter 2 ou 3 cabinets (de taille moyenne) si vous payez :
 - plus de 1500 € pour la communauté
 - plus de 3 000 € pour les activités lucratives
- Faire préciser les modalités de facturation
 - taux horaire et journalier pour les interventions ponctuelles
 - forfait pour les travaux répétitifs

Au besoin s'appuyer sur cette étude ...

Ph. Mignotte reste aussi à votre disposition sur toute question concernant ce sujet.

LA RETRAITE A 60 ANS SOUS TOUTES SES COUTURES !

Sœur Christophe, Claire Brondy, OSB Jouarre
Déléguée SDM au CA de la CAVIMA

Ceux parmi nous qui ont l'occasion de parcourir le journal « LA CROIX » ont pu lire le dossier paru le week-end dernier sur les lois et les décrets d'application. Il donne un bon aperçu sur ce qui se passe actuellement à propos de la retraite à 60 ans !

Le principe de la Retraite à 60 ans couplé avec l'inscription des séminaristes a été approuvé par les évêques à Lourdes à l'automne 2004, puis par les Conférences de supérieurs majeurs, couplé avec l'inscription des novices. Il ne pouvait être mis en œuvre que par une modification du code de la Sécurité Sociale transférant le régime spécifique des pensions de la CAVIMAC dans le livre traitant des conditions générales d'attributions des pensions. Cette modification a été insérée dans le PLFSS2006 article 45 qui a été voté au Parlement en août 2005. Annoncée dès l'été 2005 par une circulaire de la Cavimac incitant à demander les relevés de carrière des cotisants âgés de plus de 57 ans, elle a été re-annoncée à l'automne, puis Monsieur Buffin a demandé aux administrateurs, dans les derniers jours de l'année, d'en re-parler dans les diverses instances, précisant qu'il était souhaitable que les cotisants ayant acquis leurs 160 trimestres déposent sans tarder leurs demandes de pensions...Un courrier courant janvier de sa part nous a annoncé que la date d'application présumée au 1^{er} janvier était repoussée à celle de parution du décret d'application. Le silence-radio qui a suivi et dure encore maintenant nécessite une petite explication et je remercie frère Mathias des quelques minutes accordées pour faire le point de la situation.

Actuellement le décret n'est toujours pas paru, car il soulève des problèmes techniques imprévus du côté de la gestion informatisée des dossiers à la CNAV dont la Cavimac utilise les ordinateurs. En pleine période de « Papy-boom », la CNAV sature déjà sur ses propres ressortissants et n'offre pas actuellement de place dans un système cohérent qui permettrait de conserver les données spécifiques de la Cavimac, en particulier la notion de « collectivité ». Monsieur

Buffin, avec l'appui de Monseigneur Le Goëdec, le Président de la Cavimac, négocie actuellement pied à pied pour obtenir des conditions plus favorables au futur traitement de nos dossiers. Mais le temps passe et le poids des cotisations demeure, même sur ceux qui seraient susceptibles, selon la loi, de bénéficier de leur retraite à taux plein. Dans cette situation pénalisante, Monsieur Buffin estime qu'il n'y a plus de raison pour que les attributions de pensions, quand elles seront rendues possibles par le futur décret, se cantonnent aux seuls cotisants ayant acquis la totalité de leurs trimestres, comme envisagé précédemment. Il serait donc envisageable dès la parution du décret (espérée au plus tard à la fin du 1^{er} semestre), au moins pour ceux qui auront parallèlement à payer pour des novices, de déposer des demandes de pensions pour des cotisants ayant 60 ans mais moins de 160 trimestres cotisés tous régimes confondus. Dans ce cas, la pension attribuée subira une décote qui sera sans doute fort pénalisante, mais dispensera du paiement des cotisations maladie et vieillesse à dater de son attribution. D'aucuns observent que par ailleurs au 65^e anniversaire du pensionné, pour ceux qui seraient susceptibles d'y avoir droit, le FSV viendrait à compléter la pension décotée... (Sans vouloir ouvrir ici un débat, je signale seulement que pour ceux qui n'auraient pas de charge de novices, la question « éthique » de la solidarité contributive du régime-vieillesse peut se poser... pour ne pas tomber dans un travers équivalent à celui de qui préfère toucher le RMI et ne pas travailler, plutôt que de travailler et payer des impôts!)

Ceci serait donc une face positive du dispositif qui, malgré le retard du décret, et un peu grâce à lui, nous serait favorable, mais il y a aussi une face moins favorable : Actuellement le système des réductions de cotisations, tant en maladie qu'en vieillesse, qui profite largement aux monastères, est financé par un surcoût de 7% sur toutes les cotisations. S'il y a moins de cotisants, ou bien on augmente ce pourcentage, mais cela deviendra très vite trop lourd, ou bien

on diminue les réductions accordées. Monsieur Buffin fait actuellement des simulations pour essayer de combiner le maximum d'avantages avec le minimum d'inconvénients, mais il est certain que ce système sera impacté par la « fuite » des cotisants et il est vraiment important que ceux qui ont pris l'habitude de demander ces réductions s'interrogent sérieusement sur leurs besoins réels au vu des nouvelles données, de façon à ne pas priver les Ctés plus démunies. La Vie monastique jouit à la Cavimac d'une attention très particulière des administrateurs, sensibles au fait que notre mode de vie ne nous permet pas des prouesses financières et fait parfois même vivre des petites communautés à la limite de la misère, mais je voudrais dire aussi très fraternellement que l'on veille au maximum à la clarté (pour ne pas employer d'autre mot) dans les déclarations de ressources...tous les procédés ne sont pas forcément bons pour faire des économies et certains dossiers que nous voyons passer en commission de répartition sont parfois

« délicats » à justifier et, dans certains cas, les administratifs de la Cavimac ne cachent pas leur malaise. (A contrario, la Fondation des Monastères me demande de préciser que des communautés qui seraient vraiment en difficulté du fait d'une éventuelle future moindre réduction de cotisations peuvent toujours bénéficier d'un secours direct par la Fondation ou par l'intermédiaire de la Commission d'entraide moines-moniales.)

La Cavimac est un régime qui s'adapte au plus près à nos besoins (FASS, FSI, Paiement à la collectivité des prestations et pensions, Répartition des cotisations...), mais c'est un régime fragile à cause de la démographie des cotisants (en vieillesse actuellement, il y a 1 cotisant pour 4 pensionnés). Notre attitude peut favoriser ou non son maintien aux yeux des pouvoirs publics, c'est une question de « développement durable » : il faut veiller, je pense, à ne pas scier la branche qui nous porte !

Note : S. M.Christine Gillier, responsable de la Commission d'entraide, précise que, dans la logique, les communautés qui ont besoin d'être aidées doivent d'abord demander le FSV pour leurs pensionnés de plus de 65 ans, puis la réduction de cotisation Cavimac, enfin en dernier lieu, si besoin, s'adresser à la Commission d'entraide moines-moniales, faisant ainsi jouer les solidarités les plus larges en premier.

Compte rendu de la Commission Monastique Administrative (CMA)

Frère Mathias, Bénédicte, La Pierre qui Vire

La commission monastique administrative est une commission mixte entre Monastic et la Fondation des monastères. Les participants sont Mme Marie-Laure Beauchesne, Mme Madeleine Tantardini, Mme Félicité Gasztowtt, juriste de la Conférence des évêques de France, M. Pierre Avignon et M. Jean Congourdeau, qui sont fiscalistes, M. Jean Loup Albruze, qui ne vient plus souvent, M. Bernard Landouzy, ancien conseiller d'Etat, Sœur Marie Christine Gillier,

Sœur Benoît Garret, Père Achille Mestre, Frère Philippe Hémon, de Tamié, et moi-même. En général, nous nous réunissons tous les deux mois, ce qui fait cinq réunions par an.

Cette année, nous avons beaucoup parlé des deux publications qui auraient dû sortir en 2005, et que nous avons un peu retardées par prudence : la nouvelle édition du Guide fiscal, et

la nouvelle édition du Guide pour la reconnaissance légale.

Le Guide fiscal était prêt à mettre sous presse, et de nouvelles instructions ont été ajoutées dans la loi des finances 2006 : nouveaux projets de fiscalisation des revenus immobiliers et mobiliers. Quand on est communauté reconnue, les revenus des valeurs mobilières françaises ne sont pas fiscalisés, mais il y a un risque que ça change. Nous avons donc préféré attendre un peu pour la publication du Guide fiscal.

Le Guide sur la reconnaissance légale devrait sortir pour le mois de juillet au plus tard. Le Guide fiscal paraîtra un peu plus tard, mais dans le courant de l'année.

Quelques extraits des comptes-rendus des réunions. En général, la CMA travaille sur des questions posées par les monastères.

- Taxe sur les séjours.

Un monastère a reçu la demande de sa commune de payer une taxe sur les séjours au titre de l'accueil dans les hôtelleries. Cette taxe est due par les hôtels, les campings, les parcs résidentiels, au titre d'une activité lucrative, elle est déterminée par le code général des collectivités territoriales, CGCT. Elle a été modifiée par la loi de finances de 2002. Elle est basée sur le chiffre d'affaires des gens qu'on reçoit. Il faut répondre, et justifier que nos hôtelleries monastiques ne sont pas lucratives, car c'est un accueil très spécifique, accueil spirituel ; il n'y a pas de tarif imposé, nous recevons des gens gratuitement, ça fait partie de l'objet de la communauté qui est un organisme à but non lucratif. N'étant pas à but lucratif, il n'y a pas de raison que nous payions cette taxe.

À condition que ça ne soit que de l'accueil spirituel : Un monastère reçoit des séminaires, des pèlerins parce c'est pratique sur leur itinéraire, la mairie leur demande de recevoir des groupes de jeunes pour des activités ; il a un tarif, et c'est normal qu'il paie cette taxe.

Note : cela peut intervenir aussi dans le calcul de la taxe foncière. Le montant peut être multiplié par 3 selon qu'on est classé en « habitation » ou en « immeuble de rapport ». L'activité d'hôtellerie n'est pas lucrative, à condition de rester dans le domaine spirituel. Notamment, il ne faut pas faire de publicité.

D'ailleurs, les hôtelleries qui ont plus de deux ans relèvent de la TVA à 5,5% si vous avez des travaux à y faire, parce que c'est une habitation.

Il arrive qu'on vous demande un justificatif, par exemple si vous recevez une aumônerie de lycée ou de collège, il ne faut pas mettre « facture », mais « participation aux frais », par exemple, « pour tant d'élèves ».

- Don anonyme.

C'est un gros problème.

Une petite communauté non reconnue de deux membres a reçu plusieurs milliers d'euros. Que faire par rapport au fisc ? Nous avons donné le conseil d'accepter le don en réunion conventuelle et de le déclarer, ce qui fait 60% de taxes à payer. Le donateur voulait absolument rester anonyme.

- Fiscalité des honoraires de messes.

La circulaire Lamartinière détermine que les honoraires de messes ne sont pas fiscalisables. C'est bien précisé, il ne devrait donc pas y avoir de problèmes. « Les honoraires de messes qui sont calculés en général pour permettre à leurs bénéficiaires de faire face aux frais du culte et à l'entretien des édifices cultuels ne seront pas considérés comme présentant le caractère d'un revenu ; il y aura lieu dès lors d'en faire purement et simplement abstraction. » Les honoraires de messes, ce n'est pas le prêtre qu'on paie. Ils ne sont pas non plus à considérer comme un don. Il y a une contrepartie. Et à ce titre, vous ne pouvez pas donner un reçu fiscal ; ça n'est pas un don, et c'est tout de même une somme qui est donnée à une personne, pas à une association. Ça n'est pas donné à la paroisse, mais à tel prêtre.

- L'emploi des bénévoles

L'inspection du travail y est très vigilante, car le bénévolat va contre l'embauche. Le « Lefebvre social » détermine que, pour qu'il y ait reclassement d'un travail de bénévole en salariat, il faut deux conditions concomitantes : une rémunération – et les avantages en nature sont une rémunération – mais aussi en même temps un lien de subordination. Ça nuance un peu ce qui a été dit au mois de novembre : le fait de nourrir un bénévole qui vient passer la journée chez vous

ne permet pas de le requalifier en salaire s'il n'y a pas de lien de subordination. Le fait de pouvoir dire : « Demain, je ne viens pas », ou bien « non, ce travail-là me fatigue trop, je ne le fais pas change le rapport. Le travailleur salarié qui dit : « Demain, je ne viens pas », rompt son contrat. De même s'il ne veut pas faire la tâche pour laquelle il a été embauché. Il y a un lien de subordination. Le bénévole qui fait ce qu'il veut, vous pouvez le nourrir et le loger, on ne pourra pas le requalifier comme salaire, dans la mesure où vous pouvez montrer qu'il fait ce qu'il veut.

La CMA a été interrogée par les Carmes de Montpellier qui emploient un bénévole comme remplaçant du cuisinier titulaire pendant les vacances. Il le fait bénévolement, mais nourri et logé. Or là, il y a un lien de subordination, car étant cuisinier de la communauté, il ne peut pas se permettre de dire : « Demain, je ne viens pas ». Dans le cas où il est logé et nourri, il faut donc que l'hôtellerie lui fasse une note de frais (nombre de repas, ou mieux : participation aux frais) qu'il se fait ensuite rembourser par la communauté.

- FSV, revenus et capitaux personnels.

Si un religieux ou une religieuse a un capital et demande le FSV, elle doit compter dans le calcul de ses revenus les indemnités de retraite qu'elle reçoit, et 3% de son capital.

Vous savez que, quand quelqu'un a un capital et reçoit le FSV, à son décès, la caisse a le droit de récupérer une partie des sommes versées au titre du FSV dans la limite de 39 000 euros. Le FSV est une avance de trésorerie pour quelqu'un qui est vraiment démuné. Ça n'est pas un dû comme le versement d'une retraite.

- Subventions refusées à une communauté pour installation de chaufferie bois (énergie renouvelable), sous prétexte que c'est une communauté religieuse.

Façon de commémorer les lois de 1905 ? L'Agence départementale pour l'étude et la maîtrise de l'énergie (ADEM) favorise le développement des énergies renouvelables. Normalement, elle subventionne les équipements, mais là, la demande a été repoussée sous prétexte qu'il se serait agi de subventionner le culte. Question embarrassante et intéressante.

Il y a des textes juridiques précis qui affirment qu'une congrégation (communauté reconnue) n'est pas assimilable à une association culturelle, ni même à une association déclarée. Elle dépend du titre 3 de la loi de 1901, mais n'est pas soumise aux premiers articles de cette loi. Il y a un avis du Conseil d'Etat, sans doute de 1989, qui le dit explicitement. Nous ne devons même pas être considérés comme association. Nous dépendons du titre 3, je crois que ce sont les articles 13 à 15. Nous ne sommes pas soumis aux articles 2 à 5.

Ce que ne subventionne pas l'état (article 2), c'est le culte. En tant que congrégation, nous ne sommes pas association culturelle. Apparemment, le juriste concerné refuserait de subventionner de toute façon.

Nous pouvons nous permettre d'insister. Nous acceptons les lois, de 1901 et de 1905, mais l'état accepte aussi le droit d'être religieux. La loi de 1901 dit que la reconnaissance légale est possible. N'étant pas culturels, il n'y a pas de raison que nous ne nous défendions pas. Nous ne savons pas encore comment, mais ce serait dommage de laisser traîner ce genre de problème. Nous avons remarqué que des subventions ont été accordées en 2004, et refusées à d'autres monastères en 2005.

Remarques de Frère Philippe : Les employés locaux ne sont pas forcément au courant de ces questions-là, et notamment du principe de « congrégation reconnue ». C'est alors souvent à nous à fournir les éléments de la réponse.

Par contre, un jour, toutes les subventions agricoles que nous avons jusque-là nous ont été supprimées. Nous nous sommes adressés au ministre de l'agriculture, qui était notre député, pour savoir pourquoi. La réponse de l'administration locale était en effet : « les associations de type loi 1901 ne sont pas éligibles à ce genre de subvention ». Le ministre a précisé qu'en fait, il s'agissait seulement d'un oubli dans la rédaction du décret ; il a suffi d'ajouter une précision au décret, selon laquelle les associations loi 1901 étaient éligibles. Nous sommes tout de même une association loi 1901. Les départements, les régions, votent souvent des subventions pour des objectifs précis d'ordre public, et nous avons souvent la capacité de nous

inscrire dans ces objectifs. La toiture de notre église a été subventionnée par le département à 70%, parce que le département a des crédits pour la rénovation du patrimoine religieux. La subvention a donc été accordée à ce titre, et c'est seulement dans un deuxième temps qu'ils ont demandé à qui il fallait verser la subvention. Réponse : à la congrégation légalement reconnue Abbaye de Tamié. Si nous avions procédé dans l'autre sens, en commençant par argumenter que nous sommes une congrégation reconnue, ça ne serait peut-être pas aussi bien passé. De même, au niveau de notre fromagerie, nous avons mis en place une production de gaz à partir des effluents de la fromagerie. Le département était intéressé au premier chef, et l'Adem a subventionné à 80%. Il faut être terre-à-terre, pas idéologue pour deux sous. Mais il est vrai qu'on peut rencontrer des difficultés au niveau local par suite de l'incompétence du personnel, qui est souvent complètement dépassé.

Frère Mathias : il est important que la subvention soit affectée à quelque chose de précis. Les textes qui justifient qu'une association culturelle ne puisse pas être subventionnée se base sur une jurisprudence vis-à-vis d'une communauté religieuse hindoue à l'île de la Réunion. Elle avait demandé une subvention à la mairie, et le préfet a fait appel à ce sujet, c'est passé, au conseil d'état, qui a statué que, non, il n'y avait pas à accorder une subvention. Mais celle-ci avait été demandée pour la communauté, sans affectation précise. Même si cette association a des activités d'intérêt général, comme d'aider les pauvres, etc. Mais comme c'était une subvention globale, le conseil d'état a dit : elle pourrait tout aussi bien aller au culte, on ne pourra pas vérifier ; donc on ne pouvait pas verser cette subvention. Mais dans le cas d'oliviers, de chauffage au bois, de méthanisation, la subvention n'est versée que sur présentation de factures certifiées acquittées par le prestataire, et montre bien que ce n'est pas le culte qui est subventionné.

Compte rendu de la Commission commerciale

Sœur Marie Noël, Cistercienne, Echourgnac

Mon rapport sera bref cette année, puisque la commission commerciale travaille en fonction des tâches que lui confie le conseil d'administration, et cette année, ils ont été gentils, ils ne nous ont pas trop chargés.

Depuis l'assemblée générale de 2005, notre commission s'est réunie deux fois, en février 2005 et en février 2006, et nous avons travaillé aussi par échanges de courrier électronique, en particulier pour la fin de la rédaction du règlement d'attribution de la marque, qui vous a été envoyé avec le dossier vert.

Le groupe des fromagers a tenu lieu de commission commerciale au mois de mai, car la question la plus importante était celle de l'attribution du logo aux fromagers ne faisant que l'affinage. Il y a maintenant plusieurs d'entre nous qui ont remis le logo sur leur étiquettes, et pour l'instant les services des fraudes n'ont pas réagi.

À la réunion du 23 novembre, Monsieur Poquin nous a posé une question sur le retour de leur

Remarque de Frère Mathias :

Vous vous souvenez que Monsieur Poquin, au mois de novembre, avait transmis le souhait des bénévoles de savoir l'impact de leur travail sur l'économie des communautés. Ce questionnaire sera très important. Il y aura des attentes, des interrogations, mais ce sera important de répondre aussi sur le pourcentage de votre chiffre d'affaires que représente la vente aux ATC. Si on constate que tous les monastères ont

activité vis-à-vis de nos communautés. Il y aurait aussi à se poser la question de quels produits eux ont besoin. Il serait important de savoir combien de communautés ne vivent que de l'artisanat monastique, et pour les aider, de quels produits d'appels les boutiques ont besoin. Nous en avons parlé hier, et nous avons demandé à Philippe Mignotte d'établir un questionnaire, ouvert, vis-à-vis des communautés : quelles sont nos réactions vis-à-vis des ATC, nos souhaits, nos réflexions, et ensuite, à partir de ces réponses, voir comment progresser.

Nous nous sommes occupés aussi d'une nouvelle publicité mensongère, un monastère qui, apparemment, n'existe pas, la commission va continuer à voir comment réagir. C'est une façon de montrer aux fraudes que, s'ils sont exigeants à notre égard, ils peuvent l'être aussi pour d'autres cas qui pourraient nous porter préjudice.

Enfin, hier, nous avons délibéré sur l'avenir de la commission commerciale et je laisse la présidence à Père Raphaël du Barroux.

1 ou 2% de leur chiffre d'affaires qui vient des ATC, ça pourrait presque remettre en cause ce travail énorme qui est fait bénévolement. Même s'il n'y a que quelques monastères qui font 80% par l'entremise des ATC, ça justifiera que tout le monde y soit, pour qu'il y ait dans les magasins tous les produits nécessaires pour attirer les clients. C'est pourquoi il sera important de répondre à ce questionnaire.

Groupe des Monastères fabriquant des Hosties

Sœur Marie Dominique, Carmélite, Saint Germain en Laye

L'année 2005 a été plutôt mouvementée pour notre Groupe des Monastères fabriquant des Hosties... du fait de la fermeture de l'entreprise Dubreuil en décembre 2004, ce qui nous a laissés 3 bons mois sans recours pour la mécanique de nos machines. Plusieurs d'entre nous ont été en panne plus ou moins sévèrement sans savoir comment cela allait finir ! Mais, fin mars, M. Le Galloudec a repris la maintenance des machines, bien épaulé par M. Dubreuil lui même. Si bien qu'en fin d'année 2005 nous trouvons le bilan très encourageant et plein d'espérance.

Notre rencontre des 23 et 24 Août 2005, a été marquée par 4 interventions :

- M. J.M. Saunier (Entraide et Perspectives d'Avenir)
- M. J. Chalet (Calcul des coûts et Budget prévisionnel),
- M. Le Galloudec avec qui nous avons pu dialoguer en toute confiance sur la maintenance et les fonctionnements de nos machines et ateliers !
- Les 2 responsables de la Cté de Pernes (CAT de l'Arche) qui actuellement est la seule communauté non monastique fabriquant des Hosties... dans des conditions un peu différentes des nôtres.

Lors de cette rencontre nous avons pris conscience que

l'entraide pour se dépanner a bien progressé depuis 5 ans. Les monastères échangent du matériel, ou des conseils par téléphone. Pour faciliter cette entraide, nous avons souligné une fois de plus, l'intérêt d'avoir :

Une tendance à l'harmonisation des prix et des qualités (dans le respect de la liberté de chacun).

Une base de données rassemblée et tenue à la disposition de l'ensemble dans la mesure de la discrétion due aux communautés pour ne pas risquer de laisser partir à l'étranger des commandes, par exemple, ou pour tirer parti des expériences vécues à l'occasion de l'une ou l'autre panne...

Avec une liste des adresses électroniques disponibles pour le groupe.

Une information des diocèses :

Service d'Eglise et gagne pain des Monastères, la fabrication des hosties se porte mieux quand on ne multiplie pas les revendeurs laïcs... sans les exclure complètement. Informer sans que ce soit une publicité... Question délicate relancée à chaque rencontre... Celles qui peuvent proposer un article dans le bulletin de leur diocèse dans cet esprit seront les bienvenues !

La prochaine réunion aura lieu les **Mardi 22 et Mercredi 23 Août 2006 à l'Abbaye d'Ubexy !**

Compte-rendu de la rencontre fraternelle entre libraires monastiques 23-24 janvier 2006 à JOUARRE

Introduction

Avec l'INFL, l'Institut National de Formation des Libraires. La dernière formation a eu lieu à Bellefontaine. Le problème qui s'est posé, c'est que les demandes sont différentes entre les libraires seules, ou celles qui sont liées à un magasin, et aussi entre ceux qui débutent la

Frère Mathias

formation, et ceux qui l'ont déjà depuis longtemps. Ça faisait des groupes peu homogènes.

Cette année, il n'y a pas eu de formation avec l'INFL, et ça dépendra des demandes pour qu'il

y en ait d'autres, par contre il y a eu une réunion à Jouarre, qui n'était pas spécialement une réunion de formation, mais plutôt une réunion de libraires. Leur idée est de se retrouver, peut-être tous les deux ans, de faire des sessions un peu plus courtes, pour

Compte rendu de la session

S. Eliane-Philippe de Pradines, S. Christine de Jouarre, F. Servan de la Pierre qui Vire.

Le lundi fut entièrement consacré au livre – au plaisir de lire et de faire goûter la lecture, le mardi au partage fraternel : questions pratiques, échange de coordonnées utiles, bons titres, nouvelles éditions etc.

Avant de présenter les participants, mentionnons un absent qui a souhaité ce type de rencontres alors qu'il était libraire, F. Samuel de Bellefontaine. Il est en quelque sorte notre président honoraire. Citons aussi F. Jean-François de Belloc qui a soutenu l'organisation de cette modeste rencontre. Selon lui, une telle rencontre est un premier fruit de notre formation INFL.

Nous étions 14 autour d'Annie Wellens, libraire à La Rochelle depuis 25 ans, engagée sur le plan du livre religieux, très proche des monastères par le cœur :

Jean-Marc et Diane Velut, libraires à la librairie Chemin de Vie de Troyes, nos voisins, en lien avec nos frères Olivétains (Bec Hellouin et Mesnil Saint Loup) ;

Les Cisterciens : S. Geneviève, de ND des Gardes, S. M. Madeleine d'Echourgnac, Marie Delaunay, responsable du magasin de Port du Salut, F. Jean-Pierre de La Melleray ;

Les Bénédictins : S. Nicole de Ermeton, Belgique, S. Christine-Marie de Martigné-Briand, S. Andrée de Limon, S. Eliane-Philippe de Pradines, F. Germain du Barroux, F. Guillaume et F. Servan, de la Pierre qui Vire.

En introduction, Annie prit une précaution oratoire en citant Aelred de Rievaulx, situant d'emblée notre écoute au niveau de nos chers auteurs monastiques – il s'agira donc d'une lectio plus que de calculs de comptes d'exploitation – merci d'élever ainsi le débat ! Ou bien encore, comment replacer nos colères de lecteur et le mal de dos, les angoisses financières du libraire dans un travail contre les passions à l'école d'Evagre le Pontique ! La librairie est un domaine de passion(s) ! Avec Annie prenons le temps de

échanger entre eux, faire venir des professionnels qui tournent autour de la librairie (éditeur, représentant des transporteurs...). À Jouarre, ils avaient fait venir une libraire de la Rochelle, qui a parlé avec passion de son métier.

penser une pratique de libraire, au lieu de "fonctionner" ; le fonctionnement nous guette et risque de nous rattraper... Voyons clairement le skopos et le telos, le but immédiat et la finalité, en discernant avec Denys le Chartreux. Oui, il faut équilibrer nos comptes, la librairie est un acte marchand, mais ne perdons pas la finalité : donnons à lire ! Le libraire choisit librement d'être comptable de l'accomplissement de son service : honorer la lecture et les oeuvres. Ce que dit Denys du métier de moine, appliquons-le au métier de libraire. La finalité donne la liberté par rapport aux moyens employés pour faire vivre la librairie.

1) Histoire d'un métier. On ne part pas de zéro, relisons une belle page de notre histoire monastique

Le mot "libraire" apparaît au XIIe siècle, désignant le moine copiste. On pourra lire avec profit "Une histoire de la lecture à travers les siècles", par Alberto Manguel, éd. Actes Sud (également format poche chez Babel). La profession se développe... Au XVe siècle d'anciens copistes ouvrent des librairies dans des villes universitaires, au XVIIe siècle on rencontre à Paris notamment les libraires-éditeurs (sur l'ouvrage est porté le nom de la librairie, non celui de l'auteur). Lire aussi "libraire, un métier", par Frédérique Leblanc, sociologue, aux éd. de l'Harmattan. Ressort de ce panorama une conviction : la librairie a partie liée à la liberté d'expression, c'est aussi un métier à risque, Richelieu rétablit la peine de mort pour ceux qui osent distribuer des ouvrages interdits, non approuvés par l'Eglise... Les métiers du livre échappent régulièrement à la grande spirale capitaliste. La tentation est très forte d'entrer dans ce jeu commercial mais le livre qui donne à penser n'est pas un produit de consommation et l'on s'aperçoit que les chiffres d'évolution de ce commerce si spécifique ne s'identifient jamais

soit à l'envolée de la consommation, soit à sa récession. C'est plutôt stable.... Il faut attendre le XVIIe siècle pour voir librairies et éditions se séparer. Au XIXe siècle la concurrence de la presse et des lithographies est rude. Le combat d'aujourd'hui s'enracine dans une belle histoire!

2) "Mon commerce de livres est ordonné au commerce avec les livres", dit Annie. Il s'agit d'une rencontre entre, d'une part, un professionnel du livre et son travail, et, d'autre part, une clientèle qui a ses demandes. Annie conteste vigoureusement le marketing, ou mieux la mercatique – les énergies déployées par les éditeurs pour saisir au mieux – c'est-à-dire au plus court – les attentes des prospects, en mettant en piste des "chasseurs de tendances". Le livre est tristement abaissé au niveau d'une fabrication qui n'a plus rien à voir avec la création littéraire. Quand un livre est ainsi pré-fabriqués, pré-vendu (grâce au budget presse etc.) le *skopos* a glissé avant le *telos*.

"Mes clients désirent lire". L'acte de lecture fonde le commerce du livre (*commerce* au sens le plus noble). S'il est indispensable de veiller à une gestion exigeante, la gestion doit être 'juste assez bonne', comme dit Winnicott du rapport entre la mère et l'enfant. Annie nous alerte sur le risque de réduire le service de la vente au seul exercice marchand – la lecture n'est pas quantifiable au niveau du chiffre d'affaires. Il faut donc avoir une bonne gestion, ni tyrannique ni obsédante (la *discretio* de notre Père saint Benoît ?)

Si le libraire équilibre son budget grâce aux livres prescrits comme la catéchèse (quand les diocèses n'en assurent pas eux-mêmes la diffusion...), il lui faut consentir aussi à des recherches gratuites qui fondent l'acte de lecture personnelle, le dialogue entre le lecteur et son livre, ce qui descend dans le secret du cœur. Quand on demande à Annie quels livres les lecteurs attendent, elle répond : "Donnez-nous des livres ordinaires pour les lecteurs ordinaires" (*ordinaire* : ce qui respecte un ordre). L'acte de lecture engage la personne. La lecture est du côté de l'excès et de la joie, comme le salut chrétien ! Ouvrir la voie du questionnement sur la vérité, donner le goût de profiter à plein de ce qui est donné... et savoir choisir. Annie nous met en garde : les "livres-recettes" peuvent rendre service, mais méfions-nous des réponses

immédiates à un besoin, de la solution adéquate qui comble immédiatement sans laisser monter une soif plus profonde ! (*livre-recette* : l'expression n'est pas d'Annie, nous renvoyons aux ouvrages un peu rapides comme "face au cancer", "préparer la mort", "gérer le deuil" etc.) Annie donne l'exemple d'un livre qui « rend intelligent », "Saint Augustin et les actes de parole", par Jean Louis Chrétien, aux ed. PUF, ouvrage qui nourrit l'intelligence grâce à une lecture très personnelle. Nous sommes loin des florilèges de citations brèves digests "à consommer tout de suite".

"On ne devrait lire que des livres qui vous mordent" disait Kafka en 1904. La production livresque est énorme et d'aucuns s'en offusquent, cf. Julien Gracq : "des auteurs qui radiotisent", in 'la littérature à l'estomac', 1949. Annie nous invite à nous plonger dans "L'art de se taire", une éthique du silence, écrite au XVIIIe siècle par l'abbé Dinouart, publiée aux éd. Jérôme Million. Aujourd'hui comme hier, comment privilégier le temps du silence et de l'étude par rapport à la fièvre de l'écriture ? L'immédiateté et la brièveté d'une écriture rédigée dans l'urgence fait loi, dans une certaine indifférence à la pensée.

3) Honorer les œuvres en honorant les demandes des clients

La librairie est un lieu, non un 'espace'. Un frémissement nous prend en songeant aux "espaces infinis" de Pascal ! Annie donne dans ce lieu la priorité aux livres attestant de la foi chrétienne dans toutes ses dimensions et composantes. Oui, l'appétit existe et les gens demandent à lire. Elle est heureuse de nous partager l'enthousiasme d'un deuxième Colloque de patristique réalisé en 2005, organisé par des personnes du diocèse à la Faculté de Droit de La Rochelle sur le thème : "les Pères de l'Eglise et la voix des pauvres". À cette occasion, une remarque a frappé ses oreilles : "on ne trouve plus que des témoignages et de la 'psy' chez les libraires religieux !" Oui, si les bons lecteurs ne trouvent plus chez nous des ouvrages de bon niveau, ils iront chercher sur internet – ils en ont les moyens intellectuels et financiers. Et les gens sur le seuil ont besoin d'être encouragés et guidés dans la lecture du grand courant biblique, monastique et patristique. On parle aujourd'hui volontiers des "passeurs de culture". Le vrai

passer sa vie de sa personne. Un libraire doit habiter son propre paysage de librairie. Gardons la diversité des visages de librairies, osons viser un certain dépaysement dans la librairie.

Ainsi, Annie a choisi de ne pas développer le rayon « développement personnel », elle a bien la triade connue Grün-Gourrier-Monbourquette pour répondre à la demande des clients mais elle se méfie des programmes qui sont entièrement rédigés à l'impératif et qui induisent une méfiance vis-à-vis de l'intellect (cf. sa chronique "Thérapeutik park" dans La Croix). Quand l'efficacité devient le maître mot, le lecteur motivé pour "lire" va voir ailleurs.... Vouloir sauver ce qui nous sauve est une "sollicitude trop appliquée" répond Denis Vasse avec raison aux auteurs qui veulent sauver la foi qui se meurt, paraît-il. Il faut chercher la paix, mais le service du libraire va plus loin, il se doit d'honorer une demande plus lointaine – même peu ou pas formulée. L'intelligence chrétienne est cordiale. Le livre de la Sagesse nous enseigne que la vraie sagesse ne peut être donnée que par Dieu. Les grands textes anciens sont discrets. Mesurons l'écart avec les textes d'aujourd'hui, des programmes qui répondent immédiatement, voire anticipent les questions, sans référence à l'histoire. En somme, Annie nous fait une déclaration anti-marketing, renvoyant à ses sources, le prologue du "Nuage d'inconnaissance", du XIVe siècle.....

Conclusion : Saint Augustin souffle aux libraires une belle pédagogie : écoute avec moi, et non pas écoute-moi (dans la 1ère catéchèse à Deo-Gratias). Soyons en éveil face à l'obsession de vouloir combler les personnes ; le risque est grand de se mettre à la place du Maître intérieur.... Laissons Dieu travailler le cœur de l'homme, ce n'est pas à nous de tout faire, comme le rappelait récemment Christoph Theobald. Entre libraire et lecteur veillons à l'écoute mutuelle, en gardant chacun ses compétences. Ne laissons pas sonner les sirènes affirmant qu'il n'y a plus de lecteurs ! Regardons Possidius de Calame, l'évêque qui a sauvé toute la bibliothèque d'Augustin au moment du siège d'Hippone en 425. Comment a-t-il fait ? Nous n'en savons rien mais le syndrome Possidius est un bon syndrome. Si un groupe de libraires cherchait un nom pour s'abriter sous son patronage, Possidius de Calame serait un choix

heureux. Oui, le poste de libraire est si beau qu'on ne peut pas le désertier."

En finale Annie nous offre des cadeaux : une "lettre ouverte aux lecteurs qui aspirent encore à la liberté", du SLF (éd. Thierry Mignier) et un ouvrage sur Pétrarque, à l'occasion de son septième centenaire, aux éd. Jérôme Millon. Elle nous a surtout re-donné la soif de nous replonger dans les grands auteurs, ce bonheur qu'elle sait si bien communiquer. Nous l'avons beaucoup remerciée.

Dans l'après-midi F. Servan a animé nos échanges, à partir d'un questionnaire sur les titres remarquables et remarquables de l'année passée, nos découvertes et nos déceptions en matière de livres, d'auteurs ou d'éditions. Chacun s'est livré avec bonheur au petit exercice de citer 3 titres d'ouvrages dignes d'attention en 2005, 1 titre retourné à réception, 1 ou 2 titres mis en avant en tout temps. Que proposer pour une première découverte de la Bible, pour des adultes néophytes ou pour des jeunes 10-14 ans. Comment agir devant certains livres "à succès" susceptibles d'agacer des visiteurs ? Nous avons exprimé les attentes de nos visiteurs, l'option du monastère... Nous avons commencé de passer en revue les divers rayons : Bible, Monastique et Patristique, Grandes traditions spirituelles chrétiennes et grands auteurs, Auteurs spirituels du XXe siècle, Témoignages, Humour, Questions de vie, foi et théologie, famille, ReligionS, rayon Jeunesse (8 à 14 ans) et Enfance (jusqu'à 7 ans). Nous nous sommes redit des grands principes : non-encombrement, choix raisonné, librairies spécialisées dans le religieux mais aussi ouvertes à la dimension littéraire de qualité (les ouvrages qui donnent à penser). C'était une application de l'exposé d'Annie : quel est notre commerce avec les livres ?

Le mardi nous sommes revenus sur des questions très concrètes : une fiche de présentation des librairies, surface du magasin, pourcentage en livres (surface et en CA), remises accordées par les éditeurs, autorisations de retour, distributions, échange de "tuyaux" du métier...

Evaluation : Bien sûr, vu le temps, ce fut un peu rapide... Mais les participants sont repartis heureux de cette rencontre. Ils ont apprécié l'accueil des sœurs de Jouarre, les repas pris avec la communauté et le partage de la prière

dans la belle église récemment transformée. L'apport d'un intervenant extérieur est toujours très enrichissant. Nous avons goûté également le partage franc et fraternel entre nous : CA, chiffres des inventaires, difficultés rencontrées (par exemple l'édition "double" de la Doctrine sociale de l'église, à 22 ou à 18 € prix public ?). Nous avons fait des exercices de calculs de rotation des stocks et mieux mesuré l'importance de telles données chiffrées – fruits de notre formation INFL..

Quelle suite donner ?

En règle générale, pour nos rencontres "libraires", une rencontre tous les ans nous semble lourde, à cause de l'emploi du temps dans nos monastères et du temps nécessaire à la mise en application des nouveaux apports. **Tous les deux ans serait la bonne mesure.**

Pour une rencontre limitée (sur 1 jour et demi) comme celle qui vient d'avoir lieu :

Nous avons imaginé une rencontre future avec un intervenant coopté (sur une journée), nous présentant les facettes de son travail, par exemple un représentant, un distributeur (Prisme ?), un libraire indépendant autre que religieux, un

Groupe des ornements

Vous vous souvenez sans doute que l'an dernier, nous nous sommes posé la question : est-il opportun de constituer **un groupe «couture»**, comme il existe un groupe « hosties » ? D'après les fichiers de Monastic, on compte près de soixante communautés ayant une activité touchant à la couture. Parmi celles-ci, il existe une très grande variété, des activités très spécifiques et donc difficilement regroupables. Il n'en reste pas moins vrai que beaucoup de communautés font des vêtements liturgiques, là encore, la variété est grande.

L'an dernier, avec Sœur Marie Bernard de Venière, nous avons établi un petit questionnaire, envoyé aux communautés concernées. Par la suite, Sœur Marie Bernard n'a plus eu la possibilité de suivre ce «chantier». De mon côté, j'ai fait attendre la synthèse des réponses, mais personne ne m'a relancé !

éditeur... ; le temps restant étant réservé aux échanges fraternels sur un programme établi à l'avance.

La question reste ouverte pour une suite éventuelle de la formation commencée avec l'INFL. Le programme d'une session future demanderait néanmoins à être établi avec rigueur, tant dans la durée que dans le contenu et le coût ! (l'intervention de Janvier 05 à Bellefontaine nous ayant paru trop diluée et étirée dans le temps).

Nous verrions bien alors une Session de 3 jours (ou 3 jours et demi) avec la proportion suivante :

- 1 jour et demi avec l'INFL (2 jours maxi)
- 1 jour et demi de rencontre et d'échange entre nous.

Nous sommes conscients de représenter seulement quelques monastères et ne prétendons aucunement avoir une parole pour l'ensemble. Nous serions heureux que des libraires nous fassent parvenir leurs réactions à la lecture de ce compte-rendu.

À vous lire !

Très fraternellement, pour le groupe

Sœur Marie Christine, Bénédictine, Dourgne

Sur la soixantaine de communautés en question, 17 ont répondu au questionnaire. Rien de précis ne se dégage des réponses. D'où à nouveau la question : « dans quel sens faut-il continuer ? » Plusieurs échanges téléphoniques me confirment que des communautés se trouvent submergées par des demandes, tandis que d'autres restent encore en manque de travail. Il y a certainement quelque chose à faire à ce niveau.

Aujourd'hui, il peut arriver de recevoir une demande du genre : « nous partons à Rome en pèlerinage, il nous faut 48 aubes d'enfants pour le mois prochain ». Une communauté peut ne pas pouvoir répondre seule mais à deux ou à trois, la réponse serait peut-être affirmative !

Je relance donc la question, faut-il faire quelque chose, si oui, quoi ?

Un autre point où l'entraide pourrait se révéler utile, et même nécessaire, c'est celui des fournitures. Les métrages minimums à l'achat n'ont pas cessé d'augmenter, de 20 à 50 puis à 100 m, et même dernièrement 500 m. Ça demande tout de suite une certaine trésorerie surtout quand il y a plusieurs variétés de tissus à acheter. Là encore en se regroupant, nous pourrions obtenir des prix plus intéressants.

Je suis prête à démarrer l'affaire, en la passant ensuite à d'autres car ce n'est pas mon travail principal.

J'ai un rêve : les sœurs me disent assez souvent que, quand les gens cherchent un vêtement liturgique, ils ne savent pas forcément ce qu'ils veulent. Ils savent bien qu'ils veulent une chasuble, et de quelle couleur liturgique ; mais ils ne savent pas s'ils veulent de la soie, du tissage, de la broderie... On leur montre nos réalisations, elles peuvent ne pas correspondre à ce qu'ils attendent. Je trouve cela tout à fait légitime. Mon rêve serait, une fois qu'ils ont explicité un peu leur désir, de pouvoir leur dire : « vous avez telle et telle communauté qui pourrait vous satisfaire ». Sinon, il disent : « Eh bien, nous irons chez Houssard, ou chez Slabbinck... ». Il faut qu'eux aussi vivent, mais je serais aussi contente, je vous l'ai dit l'an dernier, qu'avant d'y aller, ou en même temps, ils aillent aussi dans nos ateliers.

L'idéal serait de pouvoir créer un fichier qui permette de savoir qui fait quoi ; un fichier facile, simple, disponible. Il ne s'agit pas d'avoir les 15 ou 20 modèles de chaque communauté, mais d'avoir au moins une idée de son style. Nous avons commencé à travailler comme ça avec l'ATC de Toulouse à qui nous donnons une clef USB avec les photos de toutes les chasubles

disponibles. Quand on en a vendue une, elles la suppriment du fichier et nous mettons à jour de temps en temps. Il y aurait des choses à mettre en place si nous en avons vraiment envie.

Là nous parlons vêtement liturgique ; mais il y aurait certainement l'équivalent à envisager au niveau du vêtement monastique. Il y a déjà un certain nombre de frères habillés par l'abbaye Sainte Scholastique de Dourgne. L'atelier va finir par s'engorger un jour. Je peux toujours dire à un frère que je ne peux pas, mais si en plus, je pouvais lui dire telle communauté le ferait bien, ça me ferait plaisir pour les frères et pour la communauté – je dis frères car ce sont plus les frères qui font faire leurs habits que les sœurs...

Voilà, il y a certainement des possibilités, surtout que je crois à la place de la couture dans nos communautés monastiques féminines. Ça peut paraître bizarre, mais c'est comme ça. Il y a des gens qui reviennent en disant : « Ah, c'est pas mal, vous savez encore coudre »...

F. Mathias : avec l'informatique, chaque monastère pourrait avoir une sorte de catalogue.

On nous demande souvent qui fait des ornements liturgiques à Paris, nous renvoyons à l'ATC.

Sur le site de Monastic, il pourrait y avoir quelque chose à faire.

Les structures des monastères sont très petites, ça ne concerne que quelques sœurs. Il faut quelque chose de très souple.

Il faut pouvoir savoir aussi qui est prêt à faire plusieurs modèles. Par exemple, dans les aubes, il y a beaucoup de modèles. Il y a des gens qui tiennent absolument à un modèle donné, d'autres non. Il faut pouvoir répondre qui fait quel modèle.

Seuls des fichiers informatiques peuvent répondre à ce besoin.

Journée de formation
Relations des monastères avec les laïcs,
en particulier dans le cadre des relations de travail

23 novembre 2005
Centre Sèvres

LES MONASTERES ET LES LAICS EN 2005
ENJEUX MONASTIQUES DE NOS RELATIONS AVEC LES LAICS
DANS LE CADRE DE L'ECONOMIE.

Mère Marie Madeleine, Abbessse de Chantelle

Pour situer notre question aujourd'hui, il faut regarder rapidement :

- HIER. car ce n'est pas une question nouvelle, mais une question de toujours.
- AUJOURD'HUI. notre contexte de société civile et de société ecclésiale en fait une question nouvelle.

I- HIER.

Des laïcs dans les communautés monastiques, dans les clôtures, pour des raisons économiques.

Au Moyen Age, autour de la communauté monastique se rassemblait une « familia » constellation de demandeurs d'abri, d'emplois, de vivres, etc.

vivier où l'on puisait ouvriers, palefreniers, procureurs, scribes, etc.

Dom Schmitz, « Autour de l'Ordre de St Benoît », note combien dans le Haut Moyen Age, l'administration d'un grand monastère était chose compliquée - contingent nombreux de domestiques et familiers - qui pouvait nuire à la régularité de la vie monastique!

d'où des mouvements de réforme qui évincent une partie des serviteurs laïcs.

À distinguer de la « Familia », l'institution des « **convers** », des « **oblats réguliers** ».

Ils sont bien dans cette mouvance mais relèvent d'une grâce propre, d'un appel particulier dont on doit respecter l'originalité.

J. Becquet, dans le DS, art. « frères », constate qu'ils surgissent dans des périodes de vitalité et de ferveur, comme une « floraison riche d'une

poussée de sève intérieure », comme un rameau de la « familia » qui monte vers la vie religieuse.

C'est l'élan de ferveur des moines qui entraîne à leur suite « la familia » dans le don total.

Il est cependant vrai que beaucoup de convers furent chargés de l'administration, aidés de salariés laïcs!

Dans un contexte de société pauvre ou de misère, l'embauche de « serviteurs » est une forme de partage des biens. Ça existe beaucoup en Afrique.

Thomas More, au XVI^e siècle, l'avait bien compris. « À mon avis, écrit-il, les moines font une charitable aumône en entretenant et soutenant tant de laïcs, qui ne sont pas, à la rigueur, des mendiants, mais qui pourraient cependant, pour la plupart d'entre eux, avoir à tendre la main, si, au lieu de fournir à leurs besoins, ils les envoyaient chercher à se mettre en service quelque part. C'est comme si vous donniez de l'argent à un pauvre homme parce qu'il est dans la nécessité, et qu'en même temps vous le fassiez travailler à votre jardin, de peur que votre aumône ne devienne pour lui une occasion d'oisiveté et de vagabondage ; son travail n'enlèverait rien ni à la nature ni au mérite de votre bienfait. Ainsi, on ne peut dire que de garder des domestiques ne soit pas une aumône, alors qu'ils font le service de celui qui les a recueillis et qu'ils tiennent sa maison. La meilleure de toutes les aumônes est de veiller à ce que les gens soient mis à l'abri du besoin et reçoivent bon exemple et bon conseil... »

Au XVII^e siècle, la réforme monastique a mis hors clôture grand nombre de laïcs (cf. Port-Royal, la journée du guichet !)

La reprise de la vie monastique après la révolution s'inspirait de la Réforme du XVII^e siècle. De fait, depuis la Renaissance on ne connaissait plus le Moyen-Age !

Mais le balancier de l'histoire ne cesse d'aller d'un versant à l'autre. Aujourd'hui on retrouverait davantage la vie foisonnante du Moyen-Age.

II- AUJOURD'HUI.

A- La société civile est marquée par la promotion de la femme, son accession à tous les postes de responsabilité. Les laïcs sont donc des hommes et des femmes et cela marque les monastères d'hommes : femme médecin, professeur, architecte, notaire, cinéaste, etc...

La société ecclésiale est marquée par l'accession de laïcs, aussi hommes et femmes, à des fonctions de responsabilité : professeurs, doyens, recteurs, économes diocésains, membres d'un conseil épiscopal, etc...

Un texte de 1989 peut servir de référence : l'exhortation apostolique qui a suivi le synode sur les laïcs, « Christi fideles laici ». C'est un très beau texte bâti sur l'image des ouvriers envoyés travailler à la Vigne. « Allez, vous aussi, à ma vigne », vocation de tout baptisé.

Ce texte rappelle le caractère séculier de la vie du baptisé laïc.(n°15).

« Le caractère séculier doit s'entendre à la lumière de l'acte créateur et rédempteur de Dieu, qui a confié le monde aux hommes et aux femmes, pour qu'ils participent à l'œuvre de la création, qu'ils libèrent la création elle-même de l'influence du péché et qu'ils se sanctifient dans le mariage ou dans le célibat, dans la famille, dans la profession et dans les différentes activités sociales. »

Nous avons toujours à nous souvenir de ce caractère séculier et à en tenir compte, quand nous établissons les horaires, les congés. Nos employés ne sont pas des demi-moines, toujours disponibles. Ils ont leurs activités familiales, culturelles, associatives, communales, paroissiales, etc. Ainsi notre jardinier, homme d'entretien, est très engagé dans sa paroisse; nous aménageons ses horaires quand il a un groupe de jeunes à accompagner.

B- Dans nos communautés monastiques.

Nous avons à nous enrichir de la réciprocité des vocations de baptisés,

à faire face à la formation et au travail dans une société de plus en plus spécialisée, qui impose ses lois et ses normes.

Avec l'augmentation de la durée de la vie, nous avons à assumer le vieillissement et à tenir compte du manque de jeunes dans beaucoup de nos communautés...

D'où une organisation multiforme qui fait appel

- à des professionnels de la santé dans nos infirmeries,

- à des bénévoles dans certaines tâches ponctuelles ou régulières, permanences de magasin ou de standard téléphonique et autres...

- à des salariés pour tenir des postes avec contrats de travail : économe, comptabilité, secrétariat, cuisine, ménages, jardins, ateliers, etc...

*** A Chantelle,**

Tous ces travailleurs laïcs ne sont pas forcément des baptisés, et ne sont pas non plus en connivence avec notre vie, mais à tous nous demandons le respect de notre genre de vie, et même plus que le respect : une estime, un désir d'aider notre genre de vie à exister aujourd'hui dans le monde, même s'il n'en comprennent pas toutes les implications. Nous avons aussi à exiger la discrétion, clause que nous inscrivons sur un contrat de travail.

Sans cette plate-forme de base qui est comme une forme d'alliance, une confiance mutuelle, nous risquons de connaître bien des déboires. Il est nécessaire de pouvoir s'entendre dès le départ.

* la communauté en retour doit favoriser cette discrétion et rester en retrait, ne pas livrer son intimité, tout en étant très fraternelle. Ce n'est pas une justesse évidente pour toutes les sœurs !

Il faut dire clairement quelle sœur est responsable d'eux, que chacune n'aille pas demander un service, faire ses critiques ou ses confidences !

La communauté doit aussi accepter de vivre à visage découvert, d'être connue dans sa fragilité, son péché même. Une vulnérabilité qui nous invite à l'humilité.

Au fond, il y a comme une belle aventure de « partenariat ».

*** Comme un partenariat.**

- Les employés nous apportent une force de travail, de la jeunesse, un regard autre, une formation avec des compétences; parfois, ils peuvent nous remplacer pour nous éviter une sortie de clôture.

- Ils attendent un vrai travail avec ses composantes (salaire, promotion, formation)

Nous devons oser leur demander ce vrai travail, bannir nos faux scrupules : on se fait servir, on ne peut pas trop demander ! Il y a un contrat de travail, une entente, on peut demander ce qu'on a décidé de faire au départ.

Mais ils attendent aussi que les frères et les sœurs travaillent sérieusement, non en amateurs, en passe-temps, qu'ils tiennent leurs horaires. C'est notre façon à nous de respecter leur travail. C'est assez exigeant.

De même qu'ils ne doivent pas jouer au moine !, nous n'avons pas à jouer au laïc. Que chacun soit simplement ce qu'il est.

- Entre laïcs qui travaillent pour nous, nous avons à favoriser l'esprit d'équipe et à éviter les comparaisons, les jalousies, la mauvaise compétition.

- Comme communauté, nous devons oser témoigner de ce que nous vivons, dans les relations quotidiennes, dans notre horaire, dans nos fêtes (il faut expliquer : nous ne fêtons pas le 14 juillet, mais nous fêtons le 11 juillet...), etc. ou répondre à leurs questions.

Nos employés ne sortent pas indemnes de ce travail dans une communauté monastique. Nous constatons que notre vie les bouscule quelque part et les rejoint dans certaines de leurs quêtes. Ça ne se passe pas toujours en paroles.

* Avec les bénévoles, une grande clarté aussi est nécessaire : ils ne sont ni corvéables à merci, ni... maîtres à bord ! Comme pour les permanents dans l'Eglise, il y aurait sans doute avantage à préciser leur « mission », et à prévoir des évaluations, pour permettre à la parole de circuler dans des conditions convenues et face à face ! Sans cela, il peut se produire des glissements et un malaise peut survenir.

* Plus largement, nous sommes aujourd'hui rendus attentifs au réseau d'échange qui se constitue avec les laïcs. Nous recevons autant que nous donnons, et réciproquement!

Nous recevons des services, des conseils, des sources de travail, donc de revenus, etc.

Nous donnons du travail, des salaires, des relations humaines dépourvues si possible d'agressivité, de compétition, de suppression ou de harcèlement. Ces conditions sont appréciées aujourd'hui. Mais nos échanges vont plus loin sur le plan humain, voire spirituel, et nous-mêmes pouvons être interpellés.

Exemple, lors d'une réunion récente avec un conseiller d'entreprise : « vous semblez avoir du mal à unifier prière et travail! Pourtant, si nous ne trouvons pas cela dans un monastère, où le trouverons-nous? » Déjà un apophtegme avait répondu : « chez un savetier de la ville! », réponse toujours actuelle.

*** Quelques bonnes pratiques.**

- N'oublions pas que nous sommes dans une société « sécuritaire »! Cela implique de notre part une grande vigilance. Nous aborderons cela cet après-midi, avec des spécialistes.

Assurances, planning affiché, la feuille « document unique » tenu à jour, etc.

- Pour les salariés, on nous a conseillé et nous en avons découvert le bienfait, de proposer chaque année un entretien personnel sur le travail, selon une grille connue d'avance. Elle est estimée de part et d'autre.

Elle comporte quatre questions (voir la liste ci-dessous). La quatrième question est la plus délicate, et c'est là où on veut en venir. Cette feuille de rencontre est réciproque. Il y a un grand avantage pour l'employeur, qui peut dire ce qu'il a à dire, ce qu'il apprécie, ce qu'il apprécie moins, ce qu'il attend comme amélioration ou point d'attention. C'est tout un effort de dialogue face à face, qui se révèle fructueux.

Le grand avantage, c'est d'éviter une tension et des murmures, car on sait que le moment viendra où je pourrais dire.

- Nous avons aussi à développer de notre part une capacité de partage dans le travail, de délégation, de respect de la subsidiarité et du « rendre compte ».

À Chantelle, nous faisons l'apprentissage d'une démarche de qualité, en vue d'obtenir une certification. Ce n'est pas la certification qui nous motive en premier lieu, mais l'exigence qu'elle nous impose pour une bonne organisation et communication, dans un propos « d'amélioration continue ». Cette démarche est attentive à la satisfaction du client, et à la stabilité des produits cosmétiques. Dans quelques années, elle entrera probablement en vigueur pour toutes les productions.

*** En conclusion,**

J'emprunterai à St Benoît 2 points d'attention. Je les trouve dans sa Règle, au chap. 57, sur les artisans du monastère.

1- Veiller à l'humilité.

Sous humilité, je mets : vérité, franchise, parole juste et retenue:

« Que mon oui soit oui,

Que mon non soit non »

Je mets aussi justice, attention vraie à l'autre sans esprit de supériorité, dans la réciprocité.

Notre aventure sera belle si chacun est bien à sa place.

2- « Qu'en toute chose Dieu soit glorifié. »

Chercher la gloire de Dieu plus que notre intérêt, tout évaluer sous le regard de Dieu.

Qu'est-ce qui rend honneur à Dieu ?

Préparation Entretien Individuel annuel

1°) Quels sont les aspects de mon travail que j'apprécie ?

2°) Quels sont les aspects de mon travail que j'apprécie moins ?

3°) Y a t il des améliorations que je souhaiterais apporter, comme une nouvelle manière de faire, des compétences que je souhaiterais acquérir, des responsabilités que je souhaiterais prendre....

4°) Quels sont les points dans ma situation personnelle que je souhaiterais aborder (formation, temps de travail, horaires, salaires, vacances....)

5°) Proposition d'axes d'amélioration :

Par le Salarié :

Par le Responsable :

Signature du Salarié :

Signature du Responsable :

Date :

Les bénévoles dans les boutiques d'artisanat monastique

Monsieur Pierre Poquin, Président de l'ATC de Paris

Je ne remonterai pas jusqu'au Moyen Age, parce que l'ATC ne date que de 1952. Je vais décrire ce qu'est l'Aide au Travail des Cloîtres, je donnerai quelques chiffres, puis je soulèverai quelques questions que nous nous posons quelquefois dans notre relation avec les monastères, et vous dire quelques difficultés que nous rencontrons, pour que vous compreniez mieux ce qu'est notre travail de laïcs bénévoles dans cette association.

C'est donc en 1952, après la constitution apostolique *Sponsa Christi*, qui invitait les monastères féminins au travail rémunérateur, que l'association ATC a été créée pour les aider.

L'idée a été, pour les laïcs promoteurs, d'aider à la vente des produits des monastères. Ça a démarré par des ventes faites chez des particuliers ouvrant leurs portes et exposant à leurs voisins et amis, pour leur faire connaître et leur vendre des produits des monastères. Ensuite, un groupe de dames a fait des expositions dans les grandes villes de France, j'en ai vu des albums photographiques, c'était un très gros travail, elles portaient avec un camion, et cinq à dix tonnes de marchandises, à Strasbourg, à Lille, à Bordeaux, elles exposaient les produits des monastères. L'idée était de susciter des vocations... de bénévoles... sur place, pour ouvrir ultérieurement des boutiques permanentes dans ces villes. Il y a des villes où ça a bien marché, comme Lille, d'autres où ça n'a pas marché, comme Strasbourg. Un grand enthousiasme s'était pourtant manifesté là, mais ensuite on n'a trouvé personne pour assurer une vente en permanence.

Ceci était le départ. Quelques années plus tard nous avons réalisé qu'il y a avait une confusion des genres entre une association 1901 et cette activité commerciale, et nous avons donc créé en 1958 SATC Société auxiliaire d'Aide au Travail des Cloîtres, SARL, filiale à 100 % d'ATC. C'est encore ainsi aujourd'hui, cinquante ans après. Quel est le rôle respectif de ces deux entités ? ATC reçoit des dons, jusqu'à plusieurs milliers d'euros, de façon irrégulière, et un don très régulier chaque trimestre, du Vatican, par

l'intermédiaire de la nonciature. Dès le début, la nonciature a aidé l'ATC.

Les dons représentent, en moyenne, de l'ordre de 100 000 euros par an. Avec ces dons, l'association s'efforce de répondre aux demandes des monastères pour leurs besoins en matière d'investissements pour la production des biens et des services – machine à coudre, à surjeter, cuves pour traiter le miel et faire de la cire, informatique, beaucoup... (pour l'imprimerie, les cartes, etc). L'éventail est très large. Nous avons même équipé un monastère en machines à laver pour un service de laverie. En moyenne, les aides se sont élevées à 40 à 50 000 euros par an. L'intégralité des ressources n'y est donc pas consacrée. Nous avons en effet d'autres actions : Par exemple, nous avons ouvert deux nouveaux magasins, et il a fallu investir dans ces boutiques, l'une à Marseille, l'autre à Nantes. C'est une autre façon d'investir au service des monastères que d'augmenter les points de vente.

Les demandes d'aide arrivent régulièrement, de façon variable selon les années. Les décisions sont prises au cours du conseil d'administration qui se tient trois fois par an. Le conseil est de 18 membres. Les grands ordres monastiques y sont représentés. Pour les demandes moins importantes, les dossiers sont traités le plus rapidement possible.

A côté de l'association, il y a donc SATC, SARL, qui a pour vocation de faire des actes de commerce. Ce sont les magasins, il y en a actuellement huit en France : Paris, Lille, Rennes, Nantes, depuis seulement trois mois, Bordeaux, Toulouse, Marseille et Lyon. Ils sont d'importance inégale. Certains magasins traitent un volume d'affaire important, Paris, Lille, Lyon, d'autres sont plus modestes, pour des raisons qui nous échappent : Toulouse, par exemple, est une ville importante, le magasin est bien situé, mais les ventes ne décollent pas vraiment. Nous sommes en train d'étudier comment y remédier, peut-être en faisant de la publicité. Ces magasins ont réalisé tous ensemble pour deux millions de chiffre d'affaires l'an passé et représentent environ 400 bénévoles. Ça peut paraître

beaucoup. Ainsi à Paris, il y a une centaine de bénévoles. Il faut qu'elles soient une douzaine tous les jours pour tenir le magasin, compte tenu de sa surface, et de sa distribution. De plus, il y a les responsables de secteurs, qui doivent s'occuper des commandes, des stocks, qui garnissent les rayons, font les comptes. Ces dames, puisque toutes sont des dames, prennent un engagement qui est lourd, du 1^{er} janvier au 31 décembre, à l'exception du mois d'août, où le magasin est fermé. Donc, certaines s'engagent à être là le lundi, d'autres le mardi, etc. Certaines s'engagent pour deux à trois jours par semaine. Mais il peut y avoir des maladies, la garde des petits-enfants, etc, ce qui fait qu'il y a un grand besoin de remplacement, d'où la nécessité d'avoir 8 à 10 fois plus de bénévoles qu'il n'en faut pour tenir le magasin. C'est pareil pour tous les magasins.

Nous avons aussi pour toute la France environ douze salariés : Trois directrices de magasin, des femmes de ménage, un comptable, deux secrétaires, ce qui est très peu.

Comment procèdent les magasins ? Pour la quasi totalité de ceux-ci, les commandes aux monastères et la gestion des stocks sont informatisés. Le renouvellement des commandes est simplifié. Jusqu'à il y a peu (3 à 4 ans), tout était fait sous forme de fiches manuscrites, et au moment de l'inventaire, les chiffres ne correspondaient pas toujours. Ça s'est nettement amélioré. Il faut dire, parce que c'est cela aussi le bénévolat : nous avons très peu de bénévoles qui ont eu un emploi dans une entreprise. En d'autres termes, elles n'ont pas appris une discipline indispensable pour que les choses marchent correctement. Beaucoup de dames n'ont pas spontanément cette notion de rigueur si l'on veut que les comptes soient bien tenus et que le monastère soit servi correctement : ça veut dire que les commandes correspondent aux ventes, et qu'ainsi le monastère pourra être payé aussi rapidement que possible, parce que c'est avec ça que vous vivez. C'est intéressant dans le cadre de cette matinée, de savoir que c'est l'un des problèmes que nous rencontrons avec certains bénévoles : il y a beaucoup de bonne volonté, mais un certain manque de professionnalisme.

Donc, nous passons les commandes, nous recevons les colis, et il y a là un travail matériel important, ouvrir les colis, étiqueter, marquer les

prix, quand ce n'est pas fait, remplir les rayons, etc. C'est banal, mais ça demande un travail physique qui n'est pas négligeable, en plus de la simple présence pour la vente.

À cela s'ajoutent les ventes extérieures, qui, comme leur nom l'indique, ne se passent pas dans le magasin. Nous faisons des ventes dans des lieux divers, à Paris, par exemple, ou dans la grande banlieue. Le but est de vendre les produits des monastères, et aussi de porter témoignage, nous espérons que nous y parvenons un peu. C'est aussi un travail physique considérable. Nous passons aux monastères des commandes supplémentaires pour ces ventes, tout arrive dans les trois semaines qui précèdent la vente, puis nous faisons des voyages en camionnette, au total cela représente six tonnes de matériel, le matériel d'exposition et les produits, qui sont à transporter sur le lieu de la vente. Il faut aménager, déballer les colis, mettre en exposition, et pendant deux jours vendre à des personnes qui ne nous connaissent pas, et c'est là l'intérêt : cela fait connaître les produits et les monastères. Nous faisons connaître ces expositions par des publicités dans la presse, des invitations à des amis. Ça marche très bien. En province, Rennes va vendre à Saint Malo, à Brest, à Angers, etc., et tous les autres en font autant. Généralement, ce sont les maris qui font le transport par camionnette. Chaque magasin réalise ce genre de ventes, chacun selon ses moyens : parfois, ce sont simplement les voitures personnelles des dames qui assurent le transport. Il y a eu aussi, et nous avons bien l'intention de recommencer, des ventes exceptionnelles, deux fois à Paris ces dernières années : dentelle et linge ancien. Un certain nombre de monastères envoient des caisses de linge ancien (dots, dons). Nous n'arrivons pas à l'écouler, même après avoir créé un stand particulier dans le magasin. Nous avons décidé de faire une vente avec une publicité importante, et ça a été un très grand succès. En ne vendant que du linge ancien et des dentelles, nous avons fait un chiffre d'affaires qui était voisin de 100 000 euros en trois jours. Je le dis, parce que ça peut être un sujet de réflexion pour certains monastères : si vous avez des choses qui méritent un événement de ce genre... Il faut savoir que c'est un énorme travail. Très souvent, il y a des retouches à faire, de petites réparations, pour que le linge soit vendable, il faut le laver quand c'est jauni. Quelques-unes

emportent le linge chez elles pour le nettoyer : c'est une façon de vous parler du travail des bénévoles, il ne consiste pas simplement à rester dans une boutique à attendre le client. Ensuite, il faut faire une grosse publicité, et nous ne souhaitons pas la payer, c'est trop cher. Nous faisons de la publicité gratuite, c'est-à-dire faire du rédactionnel. Il faut trouver des journaux qui cherchent des choses à raconter. Par exemple, lorsque nous faisons une vente de ce type, ça intéresse beaucoup de journaux d'écrire un article. En général, c'est nous qui l'écrivons, ça leur remplit une demi-page. Ils le racontent, et ça nous fait une excellente publicité qui ne nous coûte rien. Ça marche aussi avec la radio.

La seconde vente exceptionnelle était un videgrenier des monastères. Il faut que les articles soient vendables, ça n'est pas une brocante. Nous avons de très beaux objets, des bijoux, et des choses beaucoup plus simples, qui se sont vendues dans la première heure, lampes pigeon, sabliers, qui étaient tous différents, meubles, etc. Là aussi, en trois jours, nous avons dû faire 130 000 euros, qui sont allés aux monastères qui nous avaient confié tout ce qui a été vendu. C'est un gros travail pour les bénévoles. Il y avait des grosses pièces, il ne faut qu'il y en ait trop, nous n'aurions pas la place. Nous avons fait la vente volontairement dans le magasin pour le faire connaître, et nous pensions que les personnes intéressées par les objets anciens ignoraient peut-être qu'il y avait des produits de monastères, et qu'en venant au magasin, elles pourraient voir qu'il y a autre chose. Le chiffre d'affaires du magasin a été plus important dans les mois suivants, ensuite c'est retombé. En tous cas, ça a servi aux quelque trente monastères qui ont fourni les objets.

Enfin, nous avons un bulletin de l'ATC, tous les trimestres. Certains d'entre vous nous donnent des textes, qui sont toujours bien accueillis. Et à la fin, il y a toujours un appel : « n'oubliez pas d'aider les monastères ». une partie des dons que nous recevons sont certainement liés au fait que nous en parlons dans le bulletin.

Dans les questions que nous nous posons, il y a celle-ci : nous n'avons aucune idée, et c'est assez frustrant, de ce que nous représentons en termes d'importance économique dans la vie des monastères ? 5 % , 10 % , 50 % ? Nous n'en savons rien. Nous pensons que l'effort que font

les bénévoles est probablement beaucoup plus important pour les petits monastères, qui n'ont pas de boutique – ils ne sont plus que 10 ou 12, et ne sont plus assez nombreux pour tenir une boutique, ils n'ont plus qu'une ou deux productions, et nous sommes probablement le seul débouché. Peut-être que ceux qui sont très bien organisés pourraient se passer de l'ATC ? Je comprends bien que chaque monastère a son indépendance, mais pour la motivation des bénévoles – il n'est pas nécessaire de tout savoir en détail – n'avoir aucune idée n'est pas très satisfaisant non plus. Je me souviens qu'avec Père Gérard Joyau on en avait parlé, il avait lancé un questionnaire, il y avait trois questions, est-ce important, pas important... ce n'était pas grand'chose, ça ne donnait rien. Ce n'est pas normal de n'avoir aucune idée, ce n'est pas très satisfaisant.

Par exemple, à Marseille, il existait un petit magasin chez les Clarisses, depuis 30 à 40 ans, au fond d'une impasse, très difficile d'accès, à l'intérieur du monastère. Le magasin ne vendait pratiquement plus rien, il faisait son chiffre d'affaires uniquement par ses trois ou quatre ventes extérieures, ce qui est très démotivant pour les bénévoles : passer la journée à attendre et de ne voir personne. Avec les amis de Marseille, nous avons décidé d'ouvrir un magasin dans une rue commerçante de Marseille, et nous avons acheté un fonds de commerce qui était une fleuriste autrefois, et nous avons bien choisi l'adresse : rue Paradis. Nous avons transformé cette boutique, qui, depuis un an qu'elle est ouverte, marche bien, avec une quarantaine de bénévoles actuellement.

Puis, il y a trois mois, nous avons ouvert un petit dépôt à Nantes, avec l'appui du curé, c'est une ancienne bergerie près de l'Eglise Saint Pâquier. Nous allons voir s'il y a un intérêt à Nantes. S'il y a un intérêt, notre intention est d'ouvrir une boutique, Nantes est la sixième ville de France en importance économique, il doit y avoir une clientèle.

Eh bien, par ces deux exemples, nous rejoignons la question précédente : est-ce que c'est intéressant pour vous ? Nous l'avons fait, en nous disant que ça doit être intéressant d'augmenter le volume des ventes de produits monastiques en augmentant le nombre de

boutiques. Ça paraît logique, sauf si vous, vous estimez que les fonds qui sont investis dans de nouveaux magasins seraient mieux investis dans les monastères, dans des moyens dont vous auriez réellement besoin. C'est encore une des ambiguïtés de la situation. Nous continuons à avancer, parce que nous pensons que ça doit être bien de faire comme cela, mais si, par exemple à Nantes, la petite boutique marche bien, est-ce dans l'intérêt des monastères d'ouvrir un nouveau magasin comme nous avons fait à Marseille ? Faut-il investir ? Nous l'avons fait d'ailleurs avec l'aide de la Fondation, car sans elle nous n'aurions pas pu dépenser plusieurs dizaines de milliers d'euros.

Bien entendu, il y a le conseil de l'ATC, où vous siégez parmi les 18 membres du conseil. Mais comme il n'y a pas de retour de l'information, sur cette activité de SATC, c'est un pilotage à vue. Peut-être faisons-nous bien, il faut le souhaiter, mais je trouve que c'est un vrai questionnement.

J'aborde d'autres points, notamment ce que nous avons connu avec l'URSAFF. Il y a un an ou deux, nous avons eu à Paris une descente de six inspecteurs de l'URSAFF, vers midi, et ils sont allés directement vers les bénévoles et se sont adressés à elles :

« Madame, que faites-vous ici ?

- Je vends les produits des monastères.

- Et vous êtes rémunérée ?

- Non, je suis bénévole.

- Mais de quoi vivez vous ?

- Mon mari est à la retraite, ou il travaille...

- Ah bon, nous vérifierons, donnez-nous votre adresse... »

Ça n'est pas très agréable pour les dames, qui se demandent ce qui leur arrive. Puis, le chef m'a appelé. Je suis arrivé au magasin : vous allez nous expliquer, vos bénévoles... vous ne supportez évidemment aucune charge sociale, ce n'est pas normal, etc.

« Vous exploitez vos bénévoles, tous ces gens-là font ça pour vos beaux yeux... Nous verrons tout cela, je vous convoque au siège de l'URSAFF. »

Nous sommes arrivés avec nos valises, (car il faut venir avec les comptes détaillés, les bilans, etc, des quatre derniers exercices), et nous avons été reçus par trois inspecteurs de l'URSAFF. Ils ont demandé tout de suite que nous expliquions ce que nous faisons. J'ai dit : « ce sont des

bénévoles ». Ils m'ont coupé la parole, et ont répondu tout de suite : « assez avec vos bénévoles, des bénévoles, nous en rencontrons toute la journée. Nous allons sur des chantiers de construction, nous allons dans des ateliers de couture – au noir –, et nous trouvons des africains, des turcs, etc, et quand on demande ce qu'ils font, on nous répond que ce sont des bénévoles, alors que c'est du travail au noir. Alors les bénévoles, nous n'y croyons pas, il faudra nous le démontrer. »

Il nous manquait quelque chose : des conventions de bénévolat signées par chacune. Il faut absolument, c'est le B A BA, faire signer au bénévole une convention de bénévolat, même si elle est très courte, même si elle ne fait que sept à dix lignes. « Je m'engage à venir au magasin de tel endroit, tous les lundis, par exemple, bénévolement, c'est-à-dire – il faut le mettre explicitement – que je ne recevrai aucune rémunération et aucun avantage d'aucune sorte. » Sinon, on vous dit : « Mais vous leur payez leurs repas, vous leur payez le transport, etc ». Et il faut avoir ça dans ses dossiers.

Nous n'avons pas pu produire ces conventions de bénévolat pour tous nos bénévoles parce que nous avons oublié de les leur faire signer, mais nous l'avons fait depuis pour tous les magasins.

Nous nous sommes expliqués longuement, et le chef des inspecteurs m'a dit : « Je vais demander à Madame le Substitut du Procureur si nous devons continuer, ou arrêter ». C'était il y a un an et demi, nous n'en avons plus entendu parler.

J'ai mentionné cet épisode parce que je pense qu'il est important : dans la mesure où vous avez des bénévoles dans les monastères, il faut pouvoir le prouver par un papier signé par le bénévole, qui indique bien qu'il s'est engagé dans un acte de bénévolat. Il ne faut pas hésiter à expliquer ce qu'est le bénévolat : Aucune rémunération, aucune compensation.

Je voulais aussi faire une autre remarque pratique : nous avons une très grande dispersion des produits. Nous avons plus de 5000 références, soit 5000 articles différents. Ça n'est pas anormal en soi, mais à nos yeux, il y a beaucoup trop de certains produits. Par exemple les confitures : nous avons des quantités de confitures ; la clientèle est satisfaite, elle peut

choisir. Mais c'est presque trop de choix. Également, nous avons beaucoup de gâteaux sucrés, mais nous n'avons pas de gâteaux salés. On nous en demande. On nous demande des cornichons et des produits de la même famille. Personne n'en fait, à ma connaissance, et nous travaillons avec 240 monastères.

Un dialogue entre nous, surtout, quand, dans un monastère, vous vous posez la question de savoir ce vous pourriez faire, je crois que ça serait intéressant. Je ne dis pas que les dames, les directrices, ont toutes les idées, et que celles-ci vous conviendront, mais elles savent ce que les clients demandent, et nous savons aussi ce que nous n'avons pas à vendre. Inversement, si vous suggérez de faire quelque chose, nous pourrions vous dire qu'il y a déjà quatre, cinq, six ateliers de reliure, et qu'il faut beaucoup réfléchir avant d'en ouvrir un septième, il n'y aura peut-être pas des débouchés pour tout le monde. Nous pourrions ainsi avoir un échange fructueux.

Pour terminer, j'ajoute que nous vous connaissons mal, vous êtes un peu une énigme pour nous, laïcs. Dans le monde où nous vivons, comment peut-on être religieux et religieuses, comment peut-on vivre cette vie ? Nous ne savons pas trop. Lors de notre dernière exposition, nous avons diffusé un petit bulletin, qui faisait un « appel au peuple ». La dame qui l'a rédigé a écrit : « Vous qui lirez ces lignes, découvrez un monde rare, à l'opposé de notre quotidien matérialiste, le monde des monastères. » C'est cela que je veux dire : un monde rare, que l'on connaît mal, dont on se dit qu'il a un côté assez merveilleux, pour nous qui ramons dans la vie de tous les jours. Pour beaucoup de bénévoles, je pense que le temps qu'elles consacrent à la promotion de vos produits, c'est probablement pour elles une façon de prier avec vous, en se rapprochant de ce « monde rare ».

Monastères et laïcs

Législation sociale

*Emmanuelle Arnaud-Leynaud du Didrachme
Formations en lien avec la législation du travail*

Remarques pour l'exploitation de ce document : les commentaires de Mme Leynaud sont mis en regard des passages qu'ils explicitent. Elle avait fourni à l'assistance un document synthétique, avec des listes de points à respecter absolument, vous pouvez les retrouver au fil du texte, ils sont en page pleine, avec un filet vertical à gauche du texte.

Les parties de texte en deux colonne sont des commentaires plus généraux.

Il n'existe pas pour l'instant de version informatique du document d'origine, mais il pourrait être facile de la restituer pour ceux qui ne l'ont pas eu le jour même.

En deux heures, nous allons passer en revue tous les éléments que les employeurs ne peuvent pas éviter. Pour tout ce qui touche aux relations de travail, l'essentiel est de savoir où aller chercher l'information, et ne pas laisser s'enliser les questions, mais aller au-devant de l'information et essayer de donner tout de suite des réponses. Ça permet d'éviter bien des ennuis.

Le document qui vous a été remis récapitule toutes les obligations que tout employeur doit respecter. Ceci vaut dès le premier salarié, même s'il ne vient qu'une heure par semaine, trois heures par mois, peu importe. Vous devez l'appliquer, c'est la loi, vous n'avez pas le choix.

Le monastère employeur.

Effectuer les affiliations auprès des organismes sociaux.

Immatriculation INSEE (attribution d'un numéro SIRET)

Normalement, cette démarche est faite automatiquement dès qu'on salarie du personnel.

URSSAF

ASSEDIC (assurance-chômage)

Caisse de retraite complémentaire et éventuelle prévoyance (pas obligatoire sauf convention collective ou cadres)

Quand on se déclare employeur, des fichiers sont générés automatiquement, auxquels les caisses de retraite ont accès. Vous risquez de recevoir des propositions d'affiliation de la part de plusieurs caisses. Il faut être capable de faire un tri. Si vous voulez des informations, il faut vous rendre sur le site Internet de l'ARRCO, qui est très bien fait (voir liste d'adresses utiles à la fin). Sur ce site Internet, vous trouverez un onglet réservé aux employeurs. Pour savoir quelle caisse de retraite choisir, on va vous demander soit de déterminer votre activité ; vous pouvez entrer votre code NAF, code APE. Il y a des caisses de retraite qui fonctionnent par branche d'activité – et le code NAF permet d'indiquer à quelle caisse il faut alors s'affilier. Si vous avez simplement au monastère une personne qui est là pour faire un peu de ménage, cuisine ou jardin, mais qui n'a pas d'activité bien définie, la détermination de la caisse de retraite va fonctionner par localisation géographique. Ce site est relativement maniable, bien fait, complet.

La caisse de prévoyance n'est pas obligatoire sauf s'il y a une convention collective et qu'elle précise que vous devez vous affilier à tel régime de prévoyance, qui apporte une protection supplémentaire, notamment en cas d'arrêt de travail d'un salarié. Par le biais des cotisations que vous aurez versées en tant qu'employeur, le salarié va pouvoir bénéficier d'indemnités journalières supplémentaires ; ça permet par exemple de maintenir une rémunération. Ce régime prévoit aussi en général un capital décès, une rente éducation. Le régime de prévoyance reste facultatif sauf s'il est rendu impératif par voie conventionnelle, ou si vous employez des cadres – mais alors, c'est vraiment impératif, vérifiez bien si c'est le cas.

Si la caisse de prévoyance n'est pas désignée par une convention collective, elle est laissée à votre choix ; il vous revient de contacter plusieurs caisses de prévoyance et de rechercher le contrat qui correspond le mieux à vos attentes, et les taux de cotisations les plus intéressants.

| Service de santé au travail

Médecine du travail, c'est aussi obligatoire, c'est la loi – on le reverra plus loin. Il faut être très vigilant sur le suivi des visites médicales obligatoires. Sans cela, cela peut avoir des conséquences délicates.

Si ce n'est pas fait, si vous cherchez des renseignements, à la direction du travail on pourra vous donner tous les renseignements nécessaires. Mais pensez à bien vérifier que vous êtes en règle par rapport à tout ce qui est médecine du travail, c'est vraiment important.

| Organisme paritaire collecteur agréé (formation)

Organisme qui récolte les fonds pour le financement de la formation professionnelle des salariés. Il y en a beaucoup. Certains sont déterminés par voie conventionnelle, d'autres prennent en charge des multiactivités. C'est à vous de vérifier. Souvent, il y a des structures qui ont oublié de s'affilier, mais c'est obligatoire. Souvent, vous recevez courant février un formulaire des impôts à compléter, sur lequel vous devez reporter les montants que vous avez versés à votre OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé). Si jamais ça n'a pas été fait, vous devez le reverser aux impôts.

Je répète que toute cette liste d'affiliations obligatoires est valable dès le premier salarié, même pour une femme de ménage qui viendrait deux heures par semaine. C'est lourd, du point de vue administratif, pour un nombre d'heures qui est parfois minime.

Attention ! Normalement, en tant que monastère, vous ne devriez pas recourir aux chèques emploi service, qui est réservé aux particuliers qui emploient du personnel (ménage, assistante de vie, etc). On constate tous les jours que certains monastères recourent aux chèques emploi service – c'est très simple à manipuler, il n'y a pas de déclaration, etc, mais en fait, le personnel qui est embauché est au service de l'ensemble de la communauté ou du monastère. Alors que, dans le cas d'un chèque emploi service, il faudrait que la femme de ménage s'occupe exclusivement de faire le ménage de la cellule de la sœur ou du frère qui la salarie. C'est pourquoi le monastère en tant que tel ne doit pas recourir au chèque emploi service.

Mais depuis quelque temps, il existe un nouveau service, le chèque emploi associatif, qui a un fonctionnement similaire, mais qui permet de salarier le personnel d'une structure en général. Ce n'est pas du tout la même chose.

Il y a aussi un autre service, pour les Toutes Petites Entreprises (TPE) : effectif salarié moins de 5. Tous les renseignements sont disponibles sur le site de l'URSSAF. Il y a un chapitre pour les chèques emploi associatif, un autre pour ceux

pour les TPE, vous y trouverez les conditions à remplir pour pouvoir en bénéficier, quelles sont les démarches à effectuer, etc.

Il faut bien comprendre que le chèque emploi service, qui existe depuis des années, est réservé normalement aux particuliers qui emploient du personnel. C'est une chose particulière à laquelle, normalement, le monastère ne doit pas recourir quand il a besoin de personnel pour l'ensemble du monastère. Il faut que ça soit bien clair.

Ensuite, selon l'effectif, les structures, vous pouvez avoir accès aux services pour les TPE ou au chèque emploi associatif.

Il est vrai que l'emploi du chèque emploi service est très répandu dans les faits dans les monastères, le problème, c'est que vous pourrez avoir un jour un contrôle de l'URSSAF, et qu'on vous dise que vous ne pouvez pas en bénéficier. Le chèque emploi service, selon l'identité de l'employeur, peut donner droit à certaines exonérations, notamment quand la personne a plus de 75 ans. Si la personne employée dans ces conditions travaille en fait pour l'ensemble de la communauté, il y a abus et risque de redressement.

En ce qui concerne l'APA, si c'est directement pour prendre en charge une sœur ou un frère âgé, qui a vraiment besoin de quelqu'un qui soit là tant d'heures par semaine, c'est justifié, mais c'est vraiment rattaché à la personne.

À toutes ces obligations légales s'ajoute, bien entendu être à jour de vos cotisations, etc. etc.

Les affichages obligatoires

Ces obligations sont valables également dès le premier salarié.

Il faut constituer un panneau dans un lieu accessible au salarié à n'importe quel moment, c'est-à-dire pas au fond de votre bureau fermé à

clef ; dans un lieu de passage, là où le salarié peut aller chercher l'information s'il en a besoin.

Il existe en papeterie des cadres préétablis, avec des cases à remplir pour les coordonnées locales, et les textes obligatoires imprimés.

Coordonnées inspection du travail

Coordonnées médecin du travail

Le salarié peut contacter directement le médecin du travail s'il considère que, sur son poste de travail, il y a un impact sur sa santé physique ou mentale (Cf. document unique d'évaluation des risques).

Numéros des services d'urgence (pompiers, SAMU, police)

Convention collective applicable, accords d'entreprise

Sous réserve qu'il y en ait une, sinon, code du travail. S'il y en a une, il faut en avoir un exemplaire à jour à disposition du personnel, qui a le droit de demander à la consulter pendant les heures de travail. Sur le panneau, il faut seulement mentionner que la convention collective est telle convention, tel numéro.

Il peut y avoir des secteurs d'activité particuliers qui relèvent du champ d'application d'une convention collective, et alors vous pouvez être obligés de l'appliquer, mais pour le monastère en lui-même, on se rapporte au code du travail. Ça doit apparaître sur le contrat de travail ou sur le bulletin de paie : « les relations sont régies par le code du travail ».

Il n'y pas de qualification professionnelle, dans le monastère, on peut juste parler de cadres ou de non cadres, mais mis à part l'obligation de respecter le SMIC, il n'y a pas d'autre obligation en la matière.

(Mme Beauchesne : il y a quand même la convention collective du personnel salarié de l'Eglise qui existe...)

Ce serait un autre débat... il existe effectivement un accord, on en dira deux mots à la fin, qui peut donner un ordre d'idée ; ça n'est pas une convention, mais si vous l'appliquez, ça en a tous les effets pour le contrat de travail.

Texte sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

Horaires de travail, ou plannings en cas de roulement

Ordre des départs en congés payés

Il y a des critères à respecter. Si vous avez par exemple un employé masculin, célibataire, et une mère de famille avec trois enfants, et que tous les deux vous demandent les congés scolaires, c'est la mère de famille avec les trois enfants qui est prioritaire. Il faut l'afficher, parce que le salarié est en droit de vérifier si vous avez bien respecté ces règles.

Les registres et documents obligatoires

À tenir à disposition de l'inspecteur du travail en cas de visite, de l'URSSAF, du médecin du travail, qui peuvent toujours venir faire un contrôle.

Le registre unique du personnel

(Type de contrat, mouvements, date entrée, sortie- se trouve en papeterie). C'est le premier document qu'on vous demande en cas de contrôle. C'est l'un des premiers éléments de preuve notamment pour tout ce qui relève du travail au noir. Si les personnes ne sont pas mentionnées dans ce registre, on va pouvoir présumer qu'il y a du travail au noir. Bien sûr, il pourra y avoir quand même les contrats et les bulletins de paye. Cependant, ce document est obligatoire, il faut l'avoir, le tenir à jour, et l'avoir prêt pour le cas d'un contrôle.

Remarque : tous les documents administratifs concernant les salariés sont à conserver sans limite de date, tant pis si ça vous fait du papier. À conserver le plus longtemps possible : contrat de travail, bulletin de paye. Lorsque les gens partent à la retraite, même s'ils ne sont plus salariés chez

vous depuis 10 ans, il peuvent très bien vous appeler en vous disant : « j'ai travaillé chez vous, j'ai perdu tous mes bulletins de paye, et comme je prépare mon dossier pour faire valoir mes droits, on me réclame des copies de mes bulletins. »

Vous avez donc intérêt à tout conserver. Le minimum du minimum, c'est cinq ans. Les contrats de travail, il ne faut même pas les archiver, mais les garder à portée de la main. Pour les bulletins de salaire, il vaut mieux garder au moins les dernières années sous la main.

Les fiches d'aptitude de la médecine du travail

Les mises en demeure de l'inspection du travail

Le registre des délégués du personnel (s'il y a des délégués du personnel)

Le document unique d'évaluation des risques pour la santé (physique et mentale) et la sécurité des travailleurs

Il est obligatoire depuis trois ans, il doit récapituler poste par poste tous les risques d'accident du travail qui existent, indiquer les mesures mises en place, identifier les risques persistants, signaler ce qui pourrait être fait encore pour améliorer. Il doit être mis à jour une fois par an ou en cas de grosses modifications qui interviennent sur le poste de travail.

Ce document récapitule tous les postes de l'entreprise qui emploie, et ne nomme pas les personnes, mais les postes de travail. La

médecine du travail peut aider ; ils disposent de fiches préétablies, qui peuvent aider à ne pas manquer des points incontournables.

Ce document est obligatoire depuis plusieurs années maintenant, s'il n'est pas encore fait, il pourrait y avoir des sanctions, notamment s'il se produisait beaucoup d'accidents du travail dans votre structure.

Tout cela, c'est la loi, il n'y a pas le choix, il faut l'appliquer même si c'est contraignant.

La gestion des salariés

Les obligations liées à l'embauche

Effectuer la déclaration préalable à l'embauche (DPAE ou DUE) auprès de l'URSSAF et avant l'embauche (un par contrat)

En principe, il faut la faire avant l'embauche. Si vous vous apercevez que vous avez oublié, il vaut mieux la faire en retard que pas du tout. Ces documents sont demandés aussi lors des contrôles de l'inspection du travail ou de l'URSSAF.

Le plus simple est de vous constituer un dossier du personnel, avec un fichier par personne, qui doit comprendre impérativement la copie de l'accusé de réception de la déclaration d'embauche, le contrat de travail, la fiche de visite médicale d'embauche,

Faire passer une visite médicale d'embauche au salarié au cours de la période d'essai

Ça permet de vérifier que le salarié est apte. Si jamais il se révélait inapte, vous pouvez rompre le contrat. Si vous l'omettez, et qu'il se révèle inapte après la période d'essai, il faudra recourir au licenciement. C'est à ça aussi que sert la période d'essai. Dès que vous savez que vous allez embaucher un salarié, il faut téléphoner à la médecine du travail et demander un rendez-vous. Soyez vigilants. Si vous faites travailler quelqu'un d'inapte, c'est votre responsabilité d'employeur qui est en jeu. La sécurité sociale ne sera pas d'accord pour indemniser un accident du travail si vous n'avez pas respecté vos obligations d'employeur.

Dans la suite, pour les autres visites médicales, la médecine du travail renvoie en principe automatiquement des convocations, une fois par an, ou tous les deux ans. En principe, la relance est faite, mais il vaut mieux vérifier quand même que les salariés font régulièrement cette visite médicale.

Pensez aussi aux visites médicales de reprise après un arrêt de maladie de 3 semaines ; accident du travail 8 jours ; maternité : tout de suite au retour de la maternité.

Compléter le registre unique du personnel

Préparer et faire signer le contrat de travail (dans les 48 h qui suivent l'embauche pour un temps partiel ou un CDD - CDI : un mois)

Le contrat de travail

C'est important, parce que c'est ça qui fait toute la différence avec le bénévolat. Il y a trois éléments qui définissent le contrat de travail, et c'est à partir de là qu'on détermine s'il y a salariat ou bénévolat. Il n'existe pas de définition du contrat de travail dans le code du travail, elle a été élaborée par la jurisprudence.

Aujourd'hui c'est obligatoire. Il n'y a pas de question à se poser : quand on embauche quelqu'un, on fait un contrat de travail, peu importe lequel. Ça clarifie les choses. Les bases sont claires pour les deux parties.

Définition

La prestation de travail

La rémunération

Contrepartie de la prestation de travail

La rémunération peut être versée en espèces ou en nature (logement, repas)

Le lien de subordination juridique

Relation hiérarchique. L'employeur donne des instructions et le salarié est là pour les exécuter. Ce lien de subordination juridique, il n'existe pas dans le bénévolat. C'est vraiment ce lien qui caractérise la relation du contrat de travail. Dans les faits, on s'aperçoit qu'elle existe aussi bien souvent dans le cadre du bénévolat. C'est là que se situe le risque de requalification du bénévolat en salariat à l'occasion d'un contrôle de l'URSSAF, ou si un bénévole demande à ce que son activité soit requalifiée en salariat.

En cas de changement de tâche : Avenant au contrat à spécifier par écrit.

Pas de contrat préexistant. Peut être mis par écrit après coup : Monsieur ou Madame Untel est embauché depuis x années, mais à ce jour, nous avons décidé de formaliser par écrit les relations de travail ; il faut alors donner des précisions sur les horaires.

Ce qui se pratiquait à une époque, c'est que, lorsqu'on avait du personnel à temps plein, en contrat à durée indéterminée, on n'était pas obligé de le formaliser par écrit. Pour des salariés présents depuis longtemps, il peut ne pas y avoir de contrat de travail. Il n'est jamais trop tard pour rédiger quelque chose. Préciser la date d'embauche et les conditions actuelles de travail.

En cas de temps partiel : écrit obligatoire, en précisant les horaires.

C'est obligatoire pour les temps partiels. Dans le cas d'un accident : comment savoir s'il est intervenu dans le cadre du travail ou non ? À la limite, on indique dans le contrat qu'on ne peut pas prévoir à l'avance en raison de la nature du poste de travail. Mais au moment où les périodes de travail arrivent, on doit quand même établir au moins un planning qui laisse une trace écrite des horaires de travail. Si vraiment vous n'arrivez pas à l'écrire avant, conservez au moins un relevé des heures de travail effectuées, après, tant pis. Demandez au salarié, ou faites-le vous-même, des relevés d'heures. Mais en principe, vous devez pouvoir savoir d'avance ce qui va être fait, sauf cas très particuliers du secteur agricole.

Ces obligations sont générales, et elles se trouvent dans le code du travail.

Dans le cas de la MSA, il y a des déclarations trimestrielles, où il faut déclarer le nombre d'heures effectuées pour chaque mois. Le salarié doit donner les heures qu'il a faites et chaque partie doit signer. Il faut par exemple un relevé des heures hebdomadaires, sauf, bien entendu si l'employé travaille à heures fixes tous les jours. Les relevés d'heures permettent de faire les comptes (heures supplémentaires, congés, RTT, etc.) ; ils sont aussi à présenter à l'URSSAF. Si vous avez droit à certaines exonérations ou allègement de charges sociales, qui sont, la plupart du temps, liés à un nombre d'heures effectuées, même l'allègement Fillon de base auquel tout le monde a droit. L'URSSAF a le droit de vérifier que c'est appliqué correctement. À moins d'utiliser une pointeuse, comment justifier du nombre d'heures autrement qu'avec des relevés ?

C'est important aussi en cas de travail le week-end. Dans certains cas, dans l'agriculture, il faut prendre le repos dans la semaine, et ça devient alors très important de noter jour par jour. Quand

c'est très régulier, et que l'employé travaille tous les vendredis, par exemple, il suffit de noter les jours.

Il faut ajouter que maintenant, sauf cas exceptionnels, tout le monde doit être mensualisé. Même au niveau du temps partiel, il y a les heures complémentaires, mais tout le monde doit être mensualisé, on ne paie pas à l'heure. C'est aussi une des règles à respecter, qui permet d'éviter bien des ennuis.

Le principe de la mensualisation consiste à garantir le même salaire de base chaque mois au salarié, peu importe le nombre de jour travaillés au cours du mois.

Pour calculer le nombre d'heures à rémunérer par mois on applique la formule suivante :
(Nombre d'heures hebdomadaire X 52 (semaines dans l'année)) / 12 (mois dans l'année)

Clauses obligatoires pour tous les contrats de travail

La nature du contrat (Durée déterminée, indéterminée, temps plein, temps partiel)

L'identification des parties

Employeur : SIRET, nom, adresse, code NAF, APE, URSSAF

Salarié : Nom, prénom, adresse, numéro de SS, date et lieu de naissance, Carte de séjour, permis de travail à jour. Pensez aussi à en demander le renouvellement à vos salariés.

En principe, vous avez ces renseignements, car vous en avez eu besoin pour remplir la déclaration unique d'embauche.

La date d'embauche

La mention de la convention collective applicable – s'il y a. À défaut, code du travail.

La qualification

(Grille fixée par la convention collective ; à défaut, cadre ou employé qui occupe telle fonction)

La fonction

Un peu précis mais pas trop : Définir les grandes tâches, ce qui est impératif, et ajouter « cette liste n'est pas exhaustive ». Ou encore : « et tout ce qui peut contribuer au bon fonctionnement de la structure ».

On pourrait aussi éventuellement parler des finalités, « dont les tâches principales sont... » ?

La rémunération

Brute de base = nbre heures x taux horaire.

Ne jamais noter le montant net sur le contrat. Il peut y avoir des variations des taux de cotisation ; sachant qu'on n'a pas le droit de baisser le taux horaire des salariés sans raisons bien précises.

Le service pour les Très Petites Entreprises fonctionne en salaire net. C'est fait pour simplifier les calculs à l'employeur. Mais il faut définir le salaire de l'employé en valeur brute dans le contrat de travail.

Clauses spécifiques au contrat à temps partiel

(À défaut, le contrat est réputé à temps plein. Attention, car ça peut être source de litige avec le salarié si ces éléments ne sont pas bien mentionnés dans le contrat)

La durée mensuelle du travail

La répartition hebdomadaire des horaires de travail (au moins planning et relevé d'heures)

Les modalités de modification des horaires de travail (cas d'absences, de maladies)

Les heures complémentaires (10% des heures fixées au contrat sans dépasser la durée du temps plein – ces heures sont rémunérées au taux normal)

L'égalité de traitement avec un temps plein (au prorata de son temps de travail)

L'accès à un éventuel temps plein (priorité d'information)

Le contrat « nouvelles embauches » (août 2005)

Employeurs ayant 20 salariés ou moins

Un contrat à durée indéterminée

Disposition particulière

Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur au cours des deux premières années.

Sans justification. Procédure moins lourde que le licenciement.

Il y a tout de même une procédure à respecter : Lettre recommandée avec accusé de réception.

<6 mois d'ancienneté : 2 semaines de préavis à dater de la réception du courrier.

>6 mois d'ancienneté : un mois de préavis

Plus indemnité 8% des sommes perçues depuis l'embauche (pour un CDD c'est 10%) et contribution de 2% versée directement aux ASSEDIC.

Le salarié renvoyé dans les conditions de ce type de contrat a droit à des conditions plus favorables, meilleure indemnisation et accompagnement renforcé de la part de l'ANPE.

Ce contrat est très décrié. Il peut vous être utile dans le cas où vous auriez un besoin, mais que vous n'êtes pas encore arrivé à savoir s'il durera dans le temps.

Le contrat doit mentionner explicitement qu'il s'agit d'un « contrat nouvelle embauche ». Le formalisme du contrat est aussi un peu spécial, on peut trouver des modèles sur le site Internet du Ministère du travail (voir liste de références à la fin).

Ce site contient des informations intéressantes, fiches techniques bien faites, facilement accessibles, types de contrats de travail, formation... il y a intérêt à le consulter régulièrement.

En cas de rupture du contrat nouvelle embauche par l'employeur, il faut attendre trois mois avant de recommencer avec quelqu'un d'autre. Comme tous les contrats de travail, le contrat nouvelle embauche n'est pas là pour essayer quelqu'un. Comme pour le CDD, ça n'est pas une période d'essai. Celles-ci existent, il faut s'en servir.

Le salarié peut démissionner dans les mêmes conditions qu'un CDI. Si le salarié décide de mettre un terme au contrat, il s'agit d'une démission. Et comme dans le cas du CDD, il perd les indemnités. Celles-ci ne sont versées que lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur.

Y a-t-il une période d'essai ? Un mois. Avant cette date, il ne peut pas y avoir lettre de rupture, car le premier mois est considéré comme la période d'essai, sauf disposition conventionnelle différente.

Un mois, c'est la durée d'usage. Le code du travail ne donne pas de précision en ce qui concerne les cadres ou non cadres. Il indique seulement qu'il faut se référer à l'usage. L'usage, pour un non cadre, c'est un mois, éventuellement renouvelable une fois, et pour un cadre, au moins trois mois, renouvelable une fois.

Si la rupture intervient plus de deux ans après la signature du contrat, on se retrouve devant les mêmes procédures de rupture à respecter que pour un CDI ordinaire.

Le contrat à durée déterminée

Ça n'est pas une période d'essai. Ce contrat est relativement contraignant pour l'employeur. Sauf cas de force majeure, ce qui n'arrive presque jamais, faute grave ou accord des parties, ce contrat ne peut être rompu. Même si le contrat est de deux mois, que vous avez pris quelqu'un pour l'essayer, et qu'au bout de quinze jours il fait n'importe quoi, vous le garderez deux mois. Si vous aviez fait un CDI avec période d'essai renouvelable, vous auriez pu rompre le contrat du jour au lendemain. Ces contrats sont aussi toujours prévus pour des tâches temporaires et exceptionnelles – même un remplacement.

Les normes de la période d'essai pour un CDD sont de un jour par semaine dans la limite de 15 jours pour une durée totale de contrat inférieure ou égale à 6 mois et un mois pour les contrats qui durent plus de six mois.

Le CDD aussi peut être rompu au cours de la période d'essai, mais si vous avez un CDD de courte durée, la période d'essai passe très vite. Si après, vous n'êtes pas satisfaits de la personne, si vous n'aviez fait un CDD que pour essayer, vous n'avez pas choisi le bon outil.

Les cas de recours à ce type de contrat sont fixés par la loi.

Remplacement

Accroissement temporaire d'activité
Emplois saisonniers
Emplois d'usage (hôtels, cafés, restaurants, mannequins, spectacle... il y a une liste)
Contrat de vendanges (le seul à pouvoir s'ajouter à un CDI pendant ses vacances)
Attente de l'entrée en service du titulaire d'un poste
Départ définitif d'un salarié avant la suppression du poste
Embauches dans le cadre de la politique de l'emploi (subventionnés par l'état)

Clauses obligatoires spécifiques au CDD

Le motif de recours au CDD (remplacement, extension d'activité...)
La durée minimale (si on ne peut mettre de terme) et l'échéance du terme (arrêt de travail, même s'il est reconduit ensuite)
La durée de la période d'essai – attention à bien la calculer
Le nom, le poste et la qualification du salarié absent, dans le cadre d'un remplacement (préciser le motif de l'absence)
Le nom et l'adresse des caisses de retraite et de prévoyance
Dans certains cas où on se trouve face à une invalidité manifeste, on peut transformer le contrat en CDI.
Si le contrat arrive normalement à son terme, ou vous passez en CDI, ou vous ne le remplacez pas.
Dans le cas des remplacements, attention aux enchaînements maladie – maternité – congé parental, où vous risquez de vous retrouver avec un CDD qui peut durer plus de trois ans. Il ne suffit donc pas d'indiquer que le CDD remplace telle personne, sans préciser les motifs de son absence. Il n'y a pas de durée maximale pour un remplacement.
À travail égal, salaire égal (* ancienneté), sinon, remplacement partiel (préciser)
Les durées maximales autorisées ne sont pas les mêmes selon le motif du CDD.

Frère Mathias : nous achevons ce qui concerne les contrats. Mme Arnaud-Leynaud a dit plusieurs fois « attention ». Attention à notre penchant naturel à être gentils avec les salariés, comme avec d'autres personnes comme les représentants. On embauche quelqu'un, il est très gentil, c'est le cousin de la sœur... et c'est comme ça qu'on rencontre des ennuis. Il n'est pas question d'être gentil ou pas gentil, mais il faut être très rigoureux dans les contrats.

Mme Arnaud Leynaud : tout ce que je vous dis, c'est la loi, il faut la respecter. Le monastère ou la structure a besoin d'un salarié parce qu'il y a telle ou telle tâche à effectuer, ce n'est pas

Monsieur ou Madame Untel qui cherche du travail et pour qui vous allez trouver un poste. Ça arrive souvent. Si on peut rendre service à quelqu'un et répondre en même temps aux besoins du monastère, c'est très bien pour tout le monde, mais faites attention à ne pas inverser le rapport de force : c'est vous qui avez besoin de quelqu'un pour effectuer telle ou telle tâche, et qui donnez telle mission. Ça n'est pas telle personne qui est dans le besoin, tant qu'à faire, autant lui rendre service, donc on va lui trouver quelque chose à faire. Là, vous allez vous retrouver dans des situations fort complexes, et ça arrive tous les jours.

Les salariés « au pair »

(C'est une façon de parler : il s'agit en fait du cas du salarié qui perçoit une rémunération exclusivement en nature)

Spécificités

Une rémunération exclusivement sous forme d'avantages en nature (logement, nourriture)
Rédaction d'un protocole (contrat) mentionnant le montant des avantages en nature octroyés (pas en-dessous du SMIC) et l'évaluation en heures de la prestation de travail qui vient en contrepartie

Déclaration auprès de l'URSSAF et valorisation des avantages en nature qui constituent l'assiette des cotisations à verser au titre de l'accident du travail

J'ai dit que le salaire pouvait être en espèces ou en nature. Quand vous avez un salarié qui est déclaré et qui perçoit des avantages en nature, logement ou repas, il est dit « au pair », il est rémunéré. Il est donc salarié. On doit normalement rédiger un protocole – c'est-à-dire un contrat – qui mentionne le montant des avantages en nature qui sont octroyés et l'évaluation en heures de la prestation de travail qui vient en contrepartie. Pour évaluer le montant de l'avantage en nature, l'URSSAF donne un barème. Il faut aussi évaluer le nombre d'heures fournies par le salarié, sinon elle pourrait un jour se retourner contre vous, en disant par exemple : « j'ai travaillé pour vous à temps plein, et je bénéficie d'un avantage en logement qui ne correspond pas. » Pour vérifier si on est équitable, on prend le montant de l'avantage en nature, qu'on divise par le SMIC horaire, ce qui va vous donner un nombre d'heures de travail que vous pouvez demander en contrepartie de l'avantage en nature que vous octroyez. Le principe est qu'on ne doit pas être rémunéré en dessous du SMIC, que ce soit en espèces ou en nature. On s'aperçoit souvent qu'on ne suit pas ces normes.

Normalement, le salarié au pair doit être déclaré à l'URSSAF et il faut cotiser pour l'accident du travail. Si vous avez un salarié au pair, il faut que vous téléphoniez à l'URSSAF, et le bordereau qu'on vous enverra comportera quelques lignes supplémentaires, notamment pour qu'il soit couvert en cas d'accident du travail.

Pour les retraités : ça dépend ce qu'ils perçoivent comme pension, il y a des limites à ne pas dépasser, c'est au cas par cas. Mais comme c'est une rémunération, soit la personne a le droit de travailler sans perdre le bénéfice de sa pension, soit il n'a pas le droit. Ensuite, peu importe la nature de la rémunération.

Question : il ne s'agit pas du contrat au pair réservé aux particuliers ?

Réponse : non, ce contrat porte ce nom parce qu'il y a une rémunération en nature. Sous-entendu : rémunéré exclusivement sous forme d'avantage en nature. Ils sont des salariés, avec les mêmes obligations que pour les autres, la seule différence est la forme de la rémunération.

Dans le cas d'une personne qui n'aurait pas le droit de travailler : elle entre dans le cadre du bénévolat. Si une chambre lui est fournie, il faudrait alors qu'elle paye sa chambre. Vous pouvez ensuite la défrayer de ses frais.

Le salarié au pair, travaille, en échange, par exemple, d'un logement. Il s'y engage ; c'est contractuel. Il y a les caractéristiques du contrat de travail telles que mentionnées ci-dessus : prestation de travail, rémunération, et lien de subordination juridique – il fait ce que vous lui dites. La définition du bénévole, c'est qu'il fait ce qu'il veut. Il n'est pas payé. Il peut être défrayé, c'est à dire qu'on lui rembourse les frais qu'il a engagés.

Le bulletin de salaire

La forme du bulletin de salaire

Le bulletin n'est soumis à aucune condition de forme ni de couleur
Encre indélébile

Le contenu du bulletin de salaire

Mentions obligatoires
Mentions prohibées

Les mentions obligatoires

Nom et adresse de l'employeur
N° de SIRET, code NAF
Référence URSSAF

Convention collective ou à défaut articles du code du travail relatifs aux congés et à la durée du préavis

Nom, emploi et classification du salarié

Mention incitant le salarié à conserver son bulletin sans limitation de durée

Période de travail

Nombre d'heures de travail

Réduction Fillon

Heures majorées

Accessoires de salaire

Montant de la rémunération brute

Montant de la CSG-CRDS

Nature et montant des cotisations salariales

Nature et montant des cotisations patronales

Nature et montant des sommes non soumises à cotisations

Net à payer

Date de paiement

Dates de congés payés et montant de l'indemnité

Mentions prohibées

Sont prohibées les mentions relatives à l'exercice du droit de grève et à l'activité de représentation des salariés

Les charges sociales

Assiette des cotisations

Cotisations de sécurité sociale

Salaire plafonné

Chaque année, la sécurité sociale fixe un plafond. Soit on est en dessous, soit on est au-dessus, et les cotisations à verser sont calculées soit sur la base du salaire plafonné, soit sur la base du salaire total.

Salaire total

Exonérations

Allègements (réduction Fillon)

Les tranches de cotisation

Tranche A : dans la limite du plafond de la sécurité sociale

Tranche B : au-dessus du plafond de la sécurité sociale

Bases forfaitaires

Dans le cas de temps partiel, il faut faire les calculs au prorata : le plafond est donné pour un temps plein.

Les catégories de cotisations

Les cotisations de sécurité sociale (URSSAF)

Les cotisations d'assurance chômage (ASSEDIC)

Les cotisations de retraite complémentaire

ARRCO, AGIRC complémentaire propre aux cadres

Les cotisations de prévoyance

Formation

Taxe sur salaires

Pour les structures qui ne sont pas soumises à la TVA. Taxe fiscale assise sur les salaires. En général, elle est calculée par la personne qui s'occupe de la paie. Suivant le cas, la structure peut bénéficier soit d'un abattement d'environ 5000 euros par an (le montant est fixé et réévalué

chaque année par l'administration fiscale), soit d'une décote, soit d'une franchise : à voir au cas par cas. Se reporter à la notice détaillée. En général, pour les organismes à but non lucratif, associations et autres, il y a application de l'abattement (pour moins de 30 salariés.)

Médecine du travail

La formation professionnelle continue

Réforme complète de la législation en 2004. On l'a vu : tous les employeurs doivent être affiliés à un OPCA, un organisme qui collecte les fonds pour le financement de la formation continue. Les cotisations sont à payer une fois par an. Quand un de vos salariés doit partir en formation, vous demandez ensuite à cet OPCA le financement de la formation. Ça existait déjà, et ça se pratique. Il n'y a pas d'obligation à envoyer ses salariés en formation, mais vous cotisez quoi qu'il arrive, alors autant ne pas cotiser à perte. Le montant des cotisations est proportionnel à la masse salariale. Même si vous avez une masse salariale très faible, et que votre cotisation est de l'ordre de 30 euros, ce qui ne peut pas financer une formation, comme les fonds des OPCA sont mutualisés, un montant forfaitaire est affecté à chaque employeur. Donc, même avec une cotisation de 30 euros, vous pouvez être financé à hauteur de 1000 euros. Ce serait dommage de ne pas en profiter.

Et pour une femme de ménage ? Théoriquement, le salarié peut choisir n'importe quoi comme formation, du russe, du hockey sur glace...

Quand l'employeur veut envoyer le salarié en formation, ça se situe dans le cadre du plan de formation. Normalement, le salarié n'a pas le droit de refuser, ou il commet une faute. Ça existe depuis de nombreuses années. Pendant ce temps-là, le salarié est payé par son employeur.

Ce qui est nouveau, c'est le droit individuel à la formation (DIF), que tous les salariés en CDI ayant au moins un an d'ancienneté dans la structure acquièrent : 20 heures de droit individuel à la formation par an, pour un temps plein. Calculé au prorata pour un temps partiel. C'est un crédit d'heures dont il bénéficie pour partir en formation de sa propre initiative. C'est pourquoi il peut demander à partir faire une formation qui n'a rien à voir avec son poste ; mais dans ce cas-là, c'est pris automatiquement

hors du temps de travail. Dans ce cas, le salarié perçoit une indemnité égale à 50% de son taux horaire. L'employeur a la possibilité de refuser deux fois. Et normalement, il doit y avoir négociation entre les deux parties. S'il part pendant le temps de travail, il est payé pendant le temps de travail par son employeur, qui fait l'avance des fonds, et qui d'autre part demande le financement à l'OPCA qui le remboursera. Ça explique aussi que les cotisations ont augmenté depuis l'an dernier.

Il faut que vous sachiez que ça existe, et que demain un salarié peut vous demander à partir en formation dans le cadre du DIF.

Les 20 heures sont capitalisables sur 6 ans, à raison de 20 h par an, ça peut donc aller jusqu'à 120 h, ce qui permet d'obtenir une meilleure formation. Si, au bout de six ans, on n'a pas demandé à partir en formation, c'est perdu et le compte recommence. On ne peut demander à partir qu'une fois qu'on a acquis les heures.

La loi est entrée en vigueur en mai 2004. Les salariés, pourvu qu'ils remplissent les conditions, avaient tous acquis 20 h fin mai 2005. Et on doit normalement les en informer une fois par an.

Dans le cas des chèques emploi associatif, c'est pareil. La formule est simplement pour l'employeur un allègement de toutes les formalités administratives. Mais le salarié dispose des mêmes droits.

Dans le cas d'un chèque emploi service, tous les papiers émis par l'administration valent contrat de travail. Même en passant par ces services, qui allègent considérablement les papiers, il ne faut pas vous désintéresser et vous déresponsabiliser de tous ces problèmes. C'est vous qui êtes sur le terrain. C'est bien vous l'employeur. Il ne faut que les papiers et les calculs de charge. Il faut quand même déclarer un nombre d'heures, et conserver une trace. Il y a un quota, 3 équivalents temps plein par an.

Les obligations de l'employeur

Versement d'une cotisation
Le plan de formation (à l'initiative de l'employeur)
Le droit individuel à la formation (DIF)
Définition
Les bénéficiaires
La durée du DIF
Informé le salarié.

Les bénévoles

Définition du bénévolat

Un engagement volontaire de participer sans contrepartie financière directe ou indirecte, à la réalisation de l'objet social d'une association

Le bénévole ne doit pas se trouver appauvri par son engagement. Il peut donc prétendre au remboursement des frais qu'il engage dans son action.

S'ils sont nourris et logés quand ils travaillent chez vous, il doivent payer, puis il faut une note de frais que vous remboursez, sinon on se retrouve dans le cas d'avantages en nature, ou du moins il peut y avoir présomption de salariat non déclaré – travail au noir, risque de redressement, etc...

Il doit y avoir une trace du mouvement paiement – remboursement.

Ne supprime pas toutes les questions de salariat, même si bénévoles dans les structures lucratives (attention à la règle de concurrence).

Caractéristique du statut de bénévole

Absence de lien de subordination

Le bénévole fait ce qu'il veut, quand il veut, comme il veut. Il vient, ou il ne vient pas ; telle durée ou telle autre. Il peut annuler sa venue selon ses besoins.

Absence de rémunération

Il n'existe pas de dépendance entre le bénévole et l'association au sein de laquelle il s'engage.

Il peut y avoir convention de bénévolat. Ça peut permettre de clarifier certaines choses, et préciser notamment pour la personne qu'elle est dans le cadre du bénévolat et pas dans autre chose. Mais ça se vérifie tous les jours, ce n'est pas parce qu'il y a une convention de bénévolat qui a été signée que ça vous dégagera de tous les risques de requalification. Ça a le mérite de clarifier les choses pour le bénévole. Et il faut bien faire attention à la façon dont c'est rédigé.

On se retrouve avec les mêmes problèmes en cas d'accident : comment prouver qu'il a eu lieu dans le cadre du bénévolat, puisqu'il n'y a pas d'horaire ?

Attention à ne pas dévier vers une requalification en salariat : pour peu qu'il y ait un horaire ; que la personne n'avance jamais ses frais alors qu'elle est nourrie et logée, qu'il y ait dans la structure un salarié qui fasse exactement la même chose sauf qu'il est salarié et pas elle... il pourrait très bien y avoir requalification en salariat.

Après, oui, il faut jongler avec les assurances, ça dépend de ce qu'elles demandent.

Les termes de la convention sont très importants : « vous avez décidé de vous engager bénévolement pour l'objet de telle ou telle association... » mais surtout, ne pas en faire un contrat de travail.

Certains services rendus par des bénévoles posent le problème de la concurrence. Ainsi dans le cas des magasins de monastères. En principe, un bénévole doit servir l'objet social d'une association. Dans le cas des magasins de monastères, on pourrait dire qu'il n'y a pas seulement le commerce en jeu, mais l'inspecteur du travail ne considère pas cet argument.

Risque de requalification en salariat : en cas de contrôle de l'URSSAF ou de l'inspection du travail, si tous les bénévoles sont requalifiés en salariés, il y a de grosses conséquences financières. L'URSSAF prévient par recommandé, et peut examiner sur trois ans. Il demande à consulter des pièces comptables qu'il faut pouvoir préparer. L'inspecteur du travail ne prévient pas ; il peut simplement vérifier l'état des locaux, par exemple, ou demander à voir les contrats, vérifier l'état du matériel...

Documentation en droit du travail

Les sites Internet

Concernant la législation

www.travail.gouv.fr

modèles de contrats, fiches techniques, formation

www.legifrance.gouv.fr

tous les textes de loi

Concernant les organismes sociaux

www.urssaf.fr

www.assedic.fr

www.arrco.fr

(retraite complémentaire : employeur, pour choisir sa caisse de retraite, par code NAF ou APE ou par localisation géographique)

www.agric.fr

Ne pas hésiter à poser des questions. Prenez les devants, ne laissez pas les choses s'enliser.

Bibliographie

Code du travail, éditions Dalloz (à jour)

Memento pratique Francis Lefebvre, Social, Editions Francis Lefebvre

Juris associations, Editions juris service, groupe Dalloz

Les recherches sont plus faciles dans le memento pratique que dans le code du travail.

Quand vous avez du personnel au service de vos monastères en tant que monastères, pas pour les activités lucratives qui pourraient relever de conventions collectives, il n'existe pas de convention collective pour les monastères. Mais il existe un texte qui s'appelle « le statut du personnel laïc de l'Eglise en France ». Il a été mis en place par les diocèses pour une harmonisation entre les diocèses. Ce texte n'est pas une convention collective. Il représente un engagement unilatéral de l'employeur qui décide de l'appliquer dans sa structure et qui va devoir l'annexer au contrat de travail. Juridiquement, ce statut a tous les effets d'une convention collective, et l'employeur doit l'appliquer intégralement, depuis le calcul de la rémunération, fixé d'après une grille avec des coefficients et une valeur du point réévaluée chaque année, la prime d'ancienneté, de fin d'année, des dispositions de maintien de salaire en cas de maladie, etc. Il est en rupture d'édition, mais il est à demander à la conférence des évêques. Ça répond à certaines de vos questions, pour les augmentations de salaires, par exemple. On peut s'en inspirer, mais ne jamais le mentionner nulle part, ne pas y faire référence. Sinon vous serez contraints de l'appliquer intégralement : attention, il y a des primes

d'ancienneté qui vont jusqu'à 15 à 20%. Il n'y a aucune obligation pour les monastères.

Dans le cas d'un jardinier dans un monastère, il n'est pas nécessaire de passer par la convention collective des jardiniers et la MSA. L'activité principale du monastère n'est pas d'être une exploitation agricole. Par contre, pour le jardinier, on peut cotiser à la MSA, mais le monastère ne sera pas classé comme agricole.

Au niveau de l'état, qu'est-ce qui établit l'appartenance des personnes à une communauté ?

Qu'est-ce qui peut distinguer un religieux d'un familial par rapport à la loi ?

Pour la CAVIMAC, les membres sont reconnus à partir des 1ers vœux. Les familiaux n'ont pas de lien canonique, sinon ils sont religieux. Le familial n'est pas non plus affilié à la CAVIMAC.

Vis-à-vis de l'état : quand on nous demande notre profession, nous pouvons mettre « religieux », mais ça ne donne aucun droit, aucun statut.

Si la communauté n'est pas reconnue, elle n'a pas d'existence légale, le familial ou le religieux sont dans la même situation par rapport à l'état

français. Il n'y pas de statut du religieux dans l'état français.

La reconnaissance légale est celle d'une congrégation qui a des statuts par rapport à l'état. Ceci doit être approuvé en conseil d'état. Ces statuts doivent obligatoirement mentionner à quelle condition on devient membre de la

congrégation. Ça n'a rien à voir avec le droit canon. Ce sont des statuts civils valides en droit français. On peut parler de vœux, mais pas de vœux définitifs.

Vis-à-vis du droit français, les familles pourraient donc être prévus dans les statuts.

Frère Jean Claude, Président,
Et les membres du Conseil d'Administration

Ont le plaisir de vous inviter à la prochaine

***ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
De l'ASSOCIATION « MONASTIC »***

Qui se tiendra le **MARDI 6 FÉVRIER 2007**

À Paris,
Chez les Lazaristes

Nous vous prions de bien vouloir prendre bonne note de la date.

Nous espérons vous y accueillir très nombreux.

Toutes informations et documents utiles
vous parviendront en temps opportun.