

L'arc boutant

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

Mai 2012

n° 522

■ Actualités Fnogec

La limite d'âge
pour les administrateurs
d'Ogec validée
par la HALDE **p.2**
Contrat groupe d'assurance
dommages-ouvrage **p.2**
Carnet **p.2**

■ Législation sociale

La mise en commun
de personnel et le prêt
de main-d'œuvre **p.3**
Prévoyance des salariés
Ogec **p.6**

■ Gestion/comptabilité

Le budget: 10 repères
essentiels **p.8**

■ Pastorale **p.12**



CAUD/Centre Inter. Vitrail/CIRIC



Éditorial

Par Jean-Yves Mahéo
Président de la commission pastorale de la Fnogec

La Fnogec à l'écoute de la pastorale

Michel Quesnot a souhaité que l'éditorial de ce numéro de mai soit fait par la commission pastorale de la Fnogec afin que celle-ci puisse rappeler sa mission et faire partager aux lecteurs de l'Arc boutant ses objectifs et travaux en cours.

Cette commission a, d'une façon générale, pour attribution de donner un avis à nos instances sur des textes spécifiques propres à la pastorale, à la pédagogie et de proposer la meilleure diffusion possible de ceux-ci au sein de nos réseaux. En l'espèce, la commission s'est donnée pour objectif cette année de produire un texte à destination des organismes de gestion sur les animateurs en pastorale scolaire (APS), en cohérence avec les orientations de l'Institution.

Il nous a en effet paru intéressant de réfléchir à l'importance de leur rôle au sein de nos établissements scolaires – écoute, soutien, transmission de la foi pour les élèves et les adultes –, à leur statut social ainsi qu'à la possibilité de mutualiser

les moyens entre plusieurs organismes de gestion pour embaucher un (ou une) animateur en pastorale scolaire.

L'attention des présidents d'Ogec sur l'utilité de réserver une pièce pour la pastorale (chapelle, lieu d'écoute, lieu de méditation...) sera également soulignée.

La commission poursuit également une réflexion sur « Diaconia 2013 » Servons la Fraternité et les actions à mener dans ce cadre en lien avec le Secrétariat de l'Enseignement catholique.

Le fil rouge de ces travaux est de susciter une interrogation des Ogec sur le sens de leur engagement au sein de l'Enseignement catholique et d'inviter les présidents d'organisme de gestion à travailler en étroite collaboration avec leurs chefs d'établissement pour l'exprimer au mieux dans le projet éducatif de leurs établissements. □

LA LIMITE D'ÂGE POUR LES ADMINISTRATEURS D'OGEC VALIDÉE PAR LA HALDE

L'article 11 des statuts type Ogec a introduit un âge limite pour les administrateurs d'Ogec :

« L'association est administrée par un conseil qui comprend, outre les membres de droit de l'association tels que définis à l'article 6, de 3 à 12 membres élus par l'assemblée générale pour 3 ans et rééligible. Toutefois, **les membres ayant atteint l'âge de 75 ans au cours de leur mandat ne pourront plus solliciter un nouveau mandat.** »

Le 10 juin 2010, un administrateur d'Ogec qui avait dépassé la limite d'âge de 75 ans et qui, de ce fait, n'avait pas pu solliciter le renouvellement de son mandat, avait saisi la Haute autorité de lutte contre la discrimination et pour l'égalité (HALDE), pour discrimination sur l'âge.

Le Défenseur des droits (autorité constitutionnelle indépendante qui a repris notamment les missions de la Halde depuis mai 2011), dans une lettre en date du 7 mars 2012, a statué en validant l'article 11 des statuts type Ogec. Voici les motifs de la non-discrimination :

En effet, les fonctions d'administrateur relevant des notions d'activités non salariées ou de travail, la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispo-

sitions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations est applicable en matière d'accès aux fonctions d'administrateurs. Son article 2 dispose : "Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur (...) l'âge (...) est interdite en matière (...) de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié (...). Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée." À cet égard, par décision n° LCD-2011-61, dont vous trouverez copie ci-jointe, j'ai considéré que l'objectif consistant à préserver un équilibre générationnel dans les conseils d'administration était un objectif légitime susceptible de justifier une différence de traitement fondée sur l'âge dans l'accès aux postes d'administrateur. Il en résulte qu'une limite d'âge dans l'accès aux fonctions d'administrateur, qui ne saurait être fixée de manière arbitraire et déraisonnable, doit être fixée en considération de critères objectifs et proportionnés, ainsi que vous y avez procédé.



CONTRAT GROUPE ASSURANCE DOMMAGES-OUVRAGE

Lors de l'atelier ingénierie immobilière qui s'est tenu au cours de la Journée sur le pilotage économique de l'immobilier scolaire organisée par la Fnogec le 3 février dernier, plusieurs participants ont émis le souhait qu'un contrat groupe d'assurance dommages-ouvrage puisse être proposé aux établissements scolaires.

À cette occasion, le président de la Fnogec avait précisé qu'en raison du caractère très technique

de ce type d'assurance et pour répondre au mieux à cette demande, la Fnogec allait faire un tour de marché pour pouvoir proposer un contrat qui permette aux établissements de bénéficier d'un accompagnement de proximité, d'une véritable pédagogie en ce domaine complexe ainsi que d'un soutien technique.

Cette recherche est actuellement en cours. Nous vous tiendrons informés des suites de celle-ci.

CARNET



DR

■ Gérard Monier

C'est avec une grande tristesse que nous avons appris le décès de Gérard Monier, il nous a quittés subitement le 1^{er} avril 2012, jour des Rameaux.

Sa naissance à Madagascar et les débuts de sa vie professionnelle dans les plantations malgaches, puis en Haute-Volta, l'ont profondément marqué et éclairé. Il évoquait souvent cette période de sa jeunesse par des anecdotes et expériences.

Sa foi chrétienne, son dévouement envers l'Église et son engagement l'ont conduit à se mettre au service de l'Enseignement catholique, d'abord dans les APEL puis ensuite dans les Ogec.

Il était président de l'Ogec Saint-Aubin de Toulouse, et durant de nombreuses années président de l'Udogec Haute-Garonne-Ariège.

En 1996, il devint président de l'Urogec Midi-Pyrénées, puis a été administrateur de la Fnogec.

Pendant sa présidence à l'Urogec, il a restructuré les services, modifié les statuts pour ajouter deux lettres à UROG et lui a donné une autre dimension.

Il a officiellement transmis l'*Arc boutant* (dont l'ori-

gine était toulousaine) à la Fnogec.

Nous retiendrons surtout sa disponibilité, son humour, sa jovialité, sa curiosité sur tous les sujets, son caractère tempéré, son esprit de synthèse et son implication sans faille, qui ont accompagné chacun des acteurs de l'Enseignement catholique. La maladie s'aggravant, elle l'a incité à quitter la présidence régionale en 2009, et depuis elle ne lui avait laissé aucun répit. Pourtant, il se préoccupait toujours de ses anciennes collaboratrices de la rue de l'Aude, par de nombreuses attentions et il participait régulièrement aux réunions de l'Urogec en

tant que président d'honneur.

Ses obsèques ont été concélébrées en l'église de Saint-Simon, près de Toulouse, le mercredi 4 avril, par le vicaire général de l'archevêché de Toulouse et par le Père François, propre fils de Gérard Monier, qui fut ordonné prêtre en juin 2010.

Une foule d'amis, de nombreux représentants des Ogec, Udogec et de l'Urogec, des responsables de l'Enseignement catholique, les sœurs de la Communauté Marie Mère de l'Église de Moissac et de nombreux prêtres l'ont accompagné en ce jour de cette Semaine sainte.

LA MISE EN COMMUN DE PERSONNEL ET LE PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE: UNE MUTUALISATION ENCADRÉE

De nouveaux modèles économiques doivent être trouvés! Sous l'impulsion de ses administrateurs et de son pôle expertises et compétences, la Fnogec participe et contribue au débat. Elle propose des modèles économiques viables, grâce aux travaux de son réseau fédératif, à ses missions d'accompagnement et à des expériences territoriales réussies. La mutualisation des moyens en fait partie. Voici évoquée sous l'angle social la mise en commun de personnel...

■ Une réflexion qui accompagne le principe de réalité¹

- 30 % des Ogec sont dans une situation de fragilité financière réelle: budget de fonctionnement serré, par insuffisance de ressources et/ou niveau élevé des charges;
- 50 % des Ogec ne sont pas en capacité économique de faire face à toute la charge de leur immobilier;
- 10 % des Ogec sont dans une situation de très grande précarité: capacité d'autofinancement proche de 0, trésorerie faible, sous-fonctionnement (petites structures rurales);
- En moyenne, la ressource publique n'est pas à la hauteur de ce qu'elle devrait être au regard de la loi; le dimensionnement et l'adaptation de la ressource privée ne suivent pas non plus;
- Une inégalité flagrante dans l'effort à l'investissement par élève: l'écart entre l'effort à l'investissement par élève du 1^{er} degré et du 2nd degré qui devrait être en moyenne de 1 à 2, compte tenu des coûts respectifs des outils pédagogiques, est en réalité de 1 à 4;
- La masse salariale ne semble pas judicieusement pesée (dans sa masse globale et dans sa composition) au regard des exigences précises liées à chaque projet d'établissement, et en fonction des ressources collectées dans le cadre de ce projet;

1. Les chiffres présentés sont issus des résultats de l'Observatoire économique et social Indices 2009-2010.

- Les coûts de fonctionnement dans leur ensemble sont « optimisables »: il n'est qu'à observer les résultats obtenus par les groupements d'achats auxquels adhèrent les établissements, et les écarts dans les tableaux de bord Indices, par rapport aux fourchettes recommandées, sur de nombreux postes de charges...

◆ Une réflexion essentielle

Des marges de manœuvre existent, des voies de progrès sont à identifier. Elles accompagneront, en tout état de cause, les évolutions dans les domaines pédagogiques et organisationnels que les tutelles diocésaines et congréganistes ont la charge d'animer.

L'Enseignement catholique ne fera pas l'économie de la réflexion et du travail sur les périmètres économiques viables, sur les outils de sécurisation de portages économiques.

Un redéploiement de sa présence territoriale et de ses activités est inéluctable pour permettre la pérennisation des implantations et, au final, développer son offre de service.

L'animation territoriale est l'enjeu de demain! Faisons d'une apparente contrainte une opportunité!

Cela passera sans doute par la mise en place de structures nouvelles de mutualisation, telles que les associations de moyens, les groupements de coopération identifiés notamment dans le secteur





sanitaire et social, les groupements d'employeurs, voire les GIE ou le mécénat de compétences pour-quoi pas! N'ayons pas peur...

Ces solutions vont dans le sens d'une meilleure gestion des ressources, dans le cadre de périmètres élargis permettant aux projets d'établissement de préserver leurs moyens et donc leur qualité.

Plusieurs modèles peuvent être identifiés².

Parmi ceux-ci, une voie entre la fusion et la structuration fédérative territoriale se fait jour dans nombre d'organisations. Elle passe par la mutualisation de biens matériels, de biens immatériels, de compétences et de savoir-faire.

Quatre grands cadres légaux existent en termes de mutualisation de la richesse humaine: la mise à disposition de personnel, le groupement d'employeurs, du multisalariat ou temps partagé, et l'externalisation. Nous étudierons dans cet article le premier d'entre eux.

◆ Le développement de la mise à disposition de personnel

Lorsqu'une structure emploie un salarié dont les compétences en intéressent d'autres, la mise à disposition du personnel est une solution de mutualisation évidente. Elle est souvent utilisée entre Ogec. **C'est ce que nous appelons la mise en commun de salariés.**

Elle répond à un intérêt mutuel (faisons d'une contrainte, une opportunité, disait-on!): du côté de l'employeur (pérenniser un poste ou créer une fonction, répondre à une baisse de moyens sans licencier), du côté du salarié (pérenniser son emploi, accroissement du temps de travail, dynamisation de ses interventions, enrichissement personnel, etc.) et bien sûr de la structure d'accueil (bénéfice de compétences et de savoir-faire à un coût limité, partage d'expériences, etc.).

La loi Cherpion n° 2011-893 du 28 juillet 2011 et la loi n° 2012-387 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives du 22 mars 2012 ont donné corps à la mise à disposition de personnel.

Jusqu'à la loi Cherpion, le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif était jusqu'à présent défini par la négative, par l'interdiction du prêt de main-d'œuvre à but lucratif. **Désormais, il a une définition légale et bénéficie d'un encadrement qui oblige notamment la rédaction d'une convention et d'un avenant au contrat de travail.**

2. Nous vous renvoyons à la lecture attentive de la série d'articles publiés dans l'*Arc boutant*: Fonctionnement en réseau et mutualisation, AB 506, octobre 2010; Anticiper les regroupements, AB 507, novembre 2010; Regroupement: Fonctionnement en réseau et mutualisation, AB 508, décembre 2010.

■ La mise en commun de personnel

ÉVITER LE MARCHANDAGE DE MAIN-D'ŒUVRE

Le prêt de main-d'œuvre n'est autorisé qu'à partir du moment où il est à but non lucratif.

Si l'opération est reconnue comme ayant un but lucratif, elle peut tomber sous le coup de deux infractions distinctes:

- Le marchandage proprement dit consistant en une opération de fourniture de main-d'œuvre ayant pour effet de causer un préjudice au personnel ou d'éluider des dispositions légales ou conventionnelles (C. trav., art. L. 8231-1);
- Le prêt de main-d'œuvre illicite constitué en cas d'opération exclusive de location de main-d'œuvre en dehors des règles relatives au travail temporaire (C. trav., art. L. 8241-1).

À défaut, emprisonnement de deux ans et une amende de 30000 euros, interdiction de sous-traiter de la main-d'œuvre pour une durée de deux à dix ans, etc.), sans oublier la mise en cause de la responsabilité des personnes morales (amende dont le taux maximal est cinq fois celui prévu pour les personnes physiques, dissolution de l'entité juridique, etc.). Ces sanctions montrent la volonté du législateur d'encadrer **la mise à disposition ou la mise en commun de personnel de façon précise.**

◆ Qu'est-ce que le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif ?

Afin de définir le prêt de main-d'œuvre à but lucratif de manière positive, l'article L. 8241-1 du Code du travail a été complété par l'alinéa suivant: « Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition ».

Hormis quelques cas particuliers, la mise à disposition de main-d'œuvre n'est donc licite:

- que si elle est exclusive de tout but lucratif;
- ou si elle n'est qu'un élément d'une prestation de services plus large. Dans ce cas, « l'entreprise » prestataire doit conserver l'autorité sur son personnel; l'opération ne doit pas occasionner de préjudice au salarié mis à disposition ou ne doit pas avoir pour effet d'éluider l'application de textes légaux, réglementaires ou conventionnels³.

En effet, il est interdit de « gagner de l'argent » sur la seule utilisation de la force de travail de ses salariés.

- **Le prêt de main-d'œuvre peut-il être pérenne ?** Les termes de la loi sont ambigus et n'excluent pas formellement les mises à disposition permanentes, à temps partiel ou complet.

L'esprit de la loi comme de l'accord national inter-

3. Sera étudiée dans cet article uniquement la mise à disposition de personnel. La sous-traitance nécessite d'autres développements.

professionnel du 8 juillet 2009 relatif à la gestion des conséquences de la crise économique sur l'emploi qui l'a inspirée, conduit à penser que le prêt de main-d'œuvre n'est admis que pour autant qu'il est temporaire. Toutefois, dans l'attente d'une interprétation jurisprudentielle, on ne peut dire de façon certaine que le prêt de main-d'œuvre permanent est illégal... En tout état de cause, la notion de « temporaire » est relative et fonctionnelle.

Selon nous, ce qui ne ressort pas clairement du champ de la loi, qui pourrait donc tomber sous le coup du prêt de main-d'œuvre illicite ou du délit de marchandage, serait l'embauche par une structure en vue d'une mise à disposition immédiate et permanente (ou de très longue durée) dans une autre structure.

La loi prévoit expressément qu'« à l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise prêteuse » (voir *infra*). Cela milite pour notre analyse.

En décidant que la convention de mise à disposition « en définit la durée », le Code du travail pourrait laisser à penser que la mise à disposition est, par essence, temporaire. Mais une autre lecture peut être faite: le législateur souhaite la clarté quant à l'opération mais n'exclut pas une mise à disposition à durée indéterminée, le tout étant de l'écrire.

Ainsi, une mise à disposition temporaire (respectant les conditions légales, voire *infra*) ou une mise à disposition partielle de longue durée (ce que nous appellerons une mise en commun de personnel) seraient totalement valables.

Le salarié bénéficiant de tous ses droits, d'un droit au retour dans l'Ogéc employeur. Ce dernier ne fournissant pas uniquement de la main-d'œuvre à son propre profit...

Nous excluons malgré tout les mises en commun à durée indéterminée. Nous préférons des mises en commun de longue durée avec clause de « revoyure » permettant de faire un point entre associations et avec le salarié.

• Aucun profit ne doit être réalisé

La définition de l'article L. 8241-1 du Code du travail est moins exigeante que celle de la Cour de cassation. Dans un arrêt du 18 mai 2011 (Cass. soc., 18 mai 2011,

n°09-69.175), celle-ci avait refusé la qualification de prêt de main-d'œuvre licite à une convention de mise à disposition en se plaçant non pas du côté du prêteur (lequel ne facturait que le salaire et les charges sociales), mais du côté de l'emprunteur qui économisait à la fois des frais de gestion du personnel et les coûts occasionnés par l'application de sa convention collective que l'opération l'autorisait à contourner.

La loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 anéantit les effets de cette jurisprudence. Désormais, le but lucratif n'est plus caractérisé dès lors que l'emprunteuse fait des économies.

Concrètement, il faudra veiller à ce que l'opération de prêt de main-d'œuvre ne se traduise par **aucun profit** pour celui qui met du personnel à disposition. Cela signifie que la facturation de l'opération, si celle-ci ne s'accompagne d'aucune autre prestation, devra couvrir exclusivement:

- les salaires versés;
- les charges sociales afférentes;
- les frais professionnels éventuellement remboursés à l'intéressé.

La majoration pour frais de gestion qui avait été admise par l'Administration (Rép. min., 10 mai 1999, *JOAN Q*, 20 mars 2000, p. 1834) devra dorénavant être bannie.

La loi ne laisse aucune place à la créativité puisqu'elle impose d'indiquer le « mode de détermination des salaires, charges sociales et remboursement des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ».

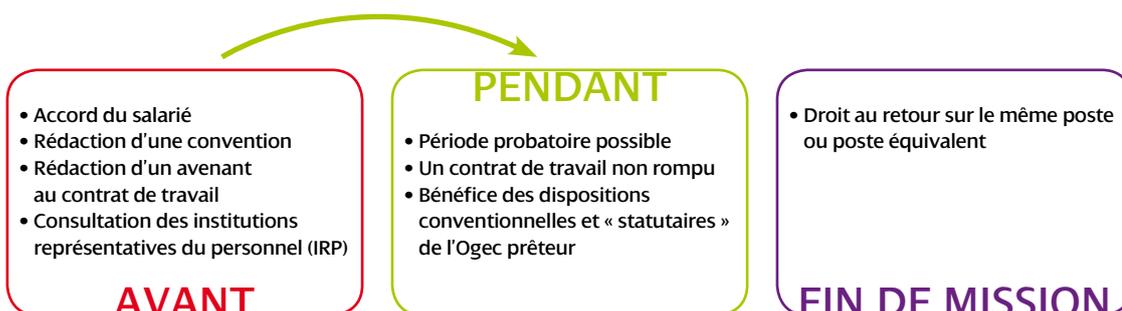
Ainsi:

- l'association prêteuse doit verser le salaire, les charges sociales et rembourser les frais professionnels;
- il appartient à l'utilisatrice de transmettre à la prêteuse les éléments lui permettant de calculer la part variable de la rémunération s'il y a lieu, ainsi que les justificatifs, visés par elle, des frais à rembourser.

♦ Régime juridique du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif

• Deux étapes fondamentales en toutes circonstances:

- > la rédaction d'une convention de mise à disposition;
- > la rédaction d'un avenant au contrat de travail.



• La mise à disposition ne peut être imposée au salarié

L'article L. 8241-2 du Code du travail le précise en toutes lettres: « *Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert: 1° L'accord du salarié concerné.* ».

Le même article ajoute: « *Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.* »

• Consultation et information des représentants du personnel

Préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre, l'association prêteuse doit consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et les informer des conventions signées.

Du côté de l'utilisateur, le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

• Signature d'une convention de mise à disposition

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif suppose la conclusion d'une convention de mise à disposition entre le prêteur et l'utilisateur.

• Signature d'un avenant au contrat de travail

Quelle que soit la durée du prêt de main-d'œuvre, un avenant au contrat de travail doit être signé entre l'association d'origine et le salarié.

Il peut être soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut être mis fin au prêt de main-

d'œuvre à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail (rémunération, durée de travail, etc.) Ce qui, en pratique, sera très souvent ou presque toujours le cas.

• Statut du salarié

La loi prévoit expressément que, pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié au prêteur n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel du prêteur.

Mais le salarié a accès aux installations dont bénéficient les salariés de l'utilisateur.

En outre, s'il est titulaire d'un mandat représentatif dans l'Ogec d'origine, il continue de l'exercer et conserve sa protection.

• Garantie de retour

À l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'association prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt (C. trav., art. L. 8241-2, al. 7).

L'avenant au contrat de travail devra intégrer la possibilité que le salarié ne soit pas réintégré sur le même poste mais sur un poste équivalent. Il est possible que la négociation conduite à l'engagement de l'employeur de réintégré sur le poste sauf si le poste a été modifié ou supprimé. Cette rédaction peut peut-être emporter le consentement du salarié. Si la mise à disposition est assez longue, compte tenu de l'évolution de l'organisation l'employeur s'engagerait *a minima* dans ce cas.



PRÉVOYANCE DES SALARIÉS OGEC

Les accords de mai 2011 sont mis en œuvre par les organismes assureurs depuis septembre dernier. Leur application nécessite quelques précisions de « calage » rappelées ci-dessous pour les « arrêts maladie » intervenus depuis le 1^{er} janvier 2012.

♦ Pas de charges sociales sur les indemnités journalières complémentaires à la Sécurité sociale

Les indemnités versées par les organismes assureurs à destination des salariés en incapacité sont financées à 100 % par une cotisation salariale. Elles doivent, à ce titre, être exonérées de charges sociales et de CSG et CRDS.

Attention: certains Ogec prennent en charge les contributions de leurs salariés. Dans un tel cas, les prestations d'incapacité sont chargées et soumises à CSG et CRDS. Les organismes assureurs ne remboursent pas lesdites charges.

De plus, la contribution employeur augmente l'assiette de CSG et CRDS dues par le salarié. Le surcoût

que représente ce chargement pourrait sans doute être mieux utilisé.

♦ Précisions sur le maintien de salaire et le relais conventionnel prévoyance en cas de maladie

Les contrats d'assurance mis en application suite aux accords de mai 2011 ont nécessité une réécriture des obligations conventionnelles et légales des Ogec en matière de maintien de rémunération en cas de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de la date d'intervention en « relais » de l'organisme assureur et du montant de l'indemnité complémentaire prise en charge par ce dernier.

Il a également fallu distinguer entre ancienneté dans l'établissement et ancienneté dans l'Enseignement

Modèles
de convention
et d'avenant
au contrat
de travail
disponibles sur le
site de la Fnogec:
www.fnogec.org
à la rubrique
« Politique sociale »
dans « Outils
et modèles »

catholique; entre travail effectif et ancienneté, et rappeler, par exemple, l'intervention du régime de prévoyance pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'établissement mais ayant une ancien-

neté suffisante dans l'Enseignement catholique... Tous les organismes assureurs ont donné leur accord sur la lecture et l'articulation des règles d'indemnisation présentées dans le tableau ci-après.

RÈGLES D'INDEMNISATION		Maintien de salaire employeur	Contrat de prévoyance *	
			Maladie	Accident du travail/ maladie professionnelle après embauche
Moins d'1 mois de travail effectif dans l'Enseignement catholique au cours des 18 derniers mois		Non	Non	Oui Après 90 jours d'arrêt de travail continu et en complément des IJ SS
Au moins 1 mois de travail effectif dans l'Enseignement catholique au cours des 18 derniers mois mais moins d'1 an d'ancienneté			Oui Après 90 jours d'arrêt de travail continu et en complément des IJ SS	
Entre 1 an et 2 ans d'ancienneté dans l'Enseignement catholique	Moins d'1 an dans l'établissement		Oui Après le délai carence de la Sécurité sociale et en complément des IJ SS	
	Entre 1 an et 2 ans dans l'établissement	Oui Du 1 ^{er} au 30 ^e jour: 100 % du salaire net Du 31 ^e au 60 ^e jour: 2/3 du brut	Oui Du 31 ^e au 60 ^e jour: en complément des IJ SS et des 2/3 du brut maintenu par l'employeur À partir du 61 ^e jour: en complément des IJ SS	
Entre 2 et 6 ans d'ancienneté		Oui Du 1 ^{er} au 90 ^e jour: 100 % du salaire net	Oui Dès le 91 ^e jour en complément des IJ SS	
Entre 11 et 16 ans d'ancienneté		Oui Du 1 ^{er} au 90 ^e jour: 100 % du salaire net Du 91 ^e au 100 ^e jour: 2/3 du brut	Oui Du 91 ^e au 100 ^e jour: en complément des IJ SS et des 2/3 du brut maintenu par l'employeur À partir du 101 ^e jour: en complément des IJ SS	
Entre 16 et 21 ans d'ancienneté		Oui Du 1 ^{er} au 90 ^e jour: 100 % du salaire net Du 91 ^e au 120 ^e jour: 2/3 du brut	Oui Du 91 ^e au 120 ^e jour: en complément des IJ SS et des 2/3 du brut maintenu par l'employeur À partir du 121 ^e jour: en complément des IJ SS	
Entre 21 et 26 ans d'ancienneté		Oui Du 1 ^{er} au 90 ^e jour: 100 % du salaire net Du 91 ^e au 140 ^e jour: 2/3 du brut	Oui Du 91 ^e au 140 ^e jour: en complément des IJ SS et des 2/3 du brut maintenu par l'employeur À partir du 141 ^e jour: en complément des IJ SS	
Entre 26 et 31 ans d'ancienneté		Oui Du 1 ^{er} au 90 ^e jour: 100 % du salaire net Du 91 ^e au 160 ^e jour: 2/3 du brut	Oui Du 91 ^e au 160 ^e jour: en complément des IJ SS et des 2/3 du brut maintenu par l'employeur À partir du 161 ^e jour: en complément des IJ SS	
Au-delà de 31 ans d'ancienneté		Oui Du 1 ^{er} au 90 ^e jour: 100 % du salaire net Du 91 ^e au 180 ^e jour: 2/3 du brut	Oui Du 91 ^e au 180 ^e jour: en complément des IJ SS et des 2/3 du brut maintenu par l'employeur À partir du 181 ^e jour: en complément des IJ SS	

1. Le calcul de la prestation s'entend : (92 % du net - (maintien de salaire à 2/3 net - IJSS nettes) + IJSS nettes).



LE BUDGET : 10 REPÈRES ESSENTIELS

10 règles d'or, 10 repères pour un « bien agir » au service d'un projet d'établissement catholique d'enseignement, pour la réussite du portage économique de ce projet.

♦ **1. Les règles du jeu de la gestion prévisionnelle sont inscrites assez clairement dans le triptyque suivant, qu'il est bon de relire régulièrement (trois sources cohérentes qui guident l'action des dirigeants des établissements):**

- participation des **Ogéc à la mission éducative** des établissements catholiques d'enseignement » (CNEC 2006)
- **statuts type des Ogéc** (Fnogec 2007)
- **statuts des chefs d'établissement** du premier et du second degré (CNEC 2006, 2009, 2010)

♦ **2. La « GPS », « gestion pilotée et sécurisée »,** intègre le **budget**, c'est vital et obligatoire: une navigation à vue est trop dangereuse, on risque fort de se « casser la figure » lorsque le cap n'est pas défini, quand il n'y a pas de feux bien réglés pour voir la route et un système GPS fiable et lisible...

En clair: l'absence de budget prévisionnel, avec des enveloppes précisément définies, constitue une réelle faute de gestion, que l'on soit une école à classe unique ou un établissement de 2 000 élèves...

♦ **3. Il y a deux budgets: un budget de fonctionnement et un budget d'investissement.**

Un établissement fonctionne, et il investit (on ne peut fonctionner sans outil de travail). Un établissement démarre une année scolaire avec une trésorerie (un « fonds de roulement »), il engage un budget de fonctionnement et un budget d'investissement pour l'année scolaire, et il achève l'exercice scolaire avec une trésorerie lui permettant si possible d'engager une nouvelle année... Des flux d'encaissement et de décaissement, dans deux « sections »,

le fonctionnement et l'investissement, un solde de départ et... un solde de fin, pour un exercice scolaire. On se situe là dans un pilotage économique digne de ce nom: gérer ne signifie pas subir mais faire des choix, maîtriser son devenir...

♦ **4. Le cycle annuel s'inscrit dans un projet de moyen terme**

Les budgets annuels dépendent d'un projet d'établissement de moyen terme. D'où la nécessité, pour pouvoir établir des budgets annuels, qu'un plan d'investissement à 5 ans soit établi: le budget d'investissement est la tranche annuelle d'un plan d'investissement à 5 ans, phasé, priorisé, réfléchi... Le budget de fonctionnement doit, par le solde financier qu'il dégage (« CAF », capacité d'autofinancement annuelle, ou différence entre les recettes et les dépenses de fonctionnement), permettre principalement de financer le budget d'investissement annuel...

♦ **5. Le respect d'un calendrier**

Les budgets de fonctionnement et d'investissement doivent être votés avant le début de l'année scolaire. Il ne devrait pas être possible d'engager le moindre centime d'euro début septembre, si les budgets n'ont pas été préalablement votés par la personne morale habilitée – l'Ogéc – en lien étroit avec le chef d'établissement: il s'agit de la fonction « d'autorisation » qui précède celle d'« ordonnancement » par le chef d'établissement.

La personne morale vote un budget que le chef d'établissement engage, ce vote a lieu impérativement avant le 01/09, date de début de l'exercice comptable.



	Hiver	Printemps	Été	Automne
Étape 0		Étape 1 BUDGET INITIAL	Étape 2 BUDGET DÉTAILLÉ	Étape 3 BUDGET DÉFINITIF RÉVISÉ
RÉFLEXIONS ET ANALYSE Sur les alternatives stratégiques à moyen terme (*)		PREMIÈRE APPROCHE BUDGÉTAIRE N + 1 Étudiée et arrêtée par le conseil d'administration APPROCHE SOMMAIRE (traduction financière d'orientations plus précises, tant en fonctionnement qu'en investissement)	Affinement du budget d'orientation N + 1 en fonction des données connues à la fin de l'année scolaire N APPROCHE DÉTAILLÉE	BUDGETS N + 1 Arrêtés par le conseil d'administration et votés par l'assemblée générale • Budget (Section) de fonctionnement • Budget (Section) d'investissement
Modifications structurelles à prévoir		Budgets d'orientation	Budgets d'orientation	Budgets d'exécution

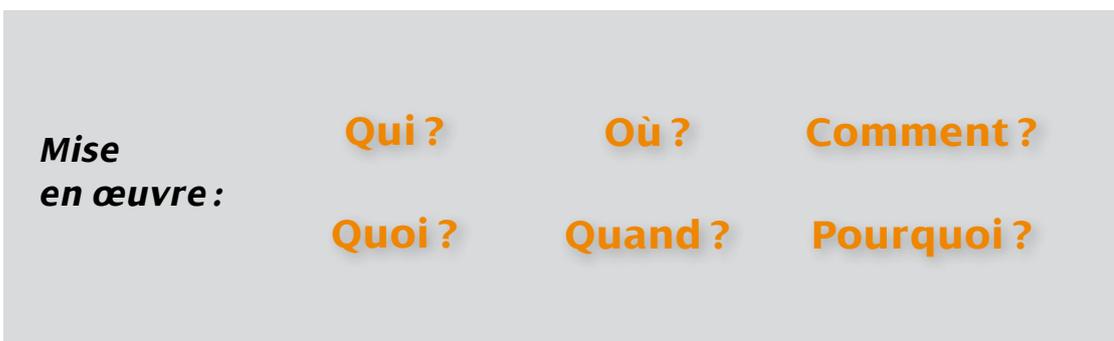
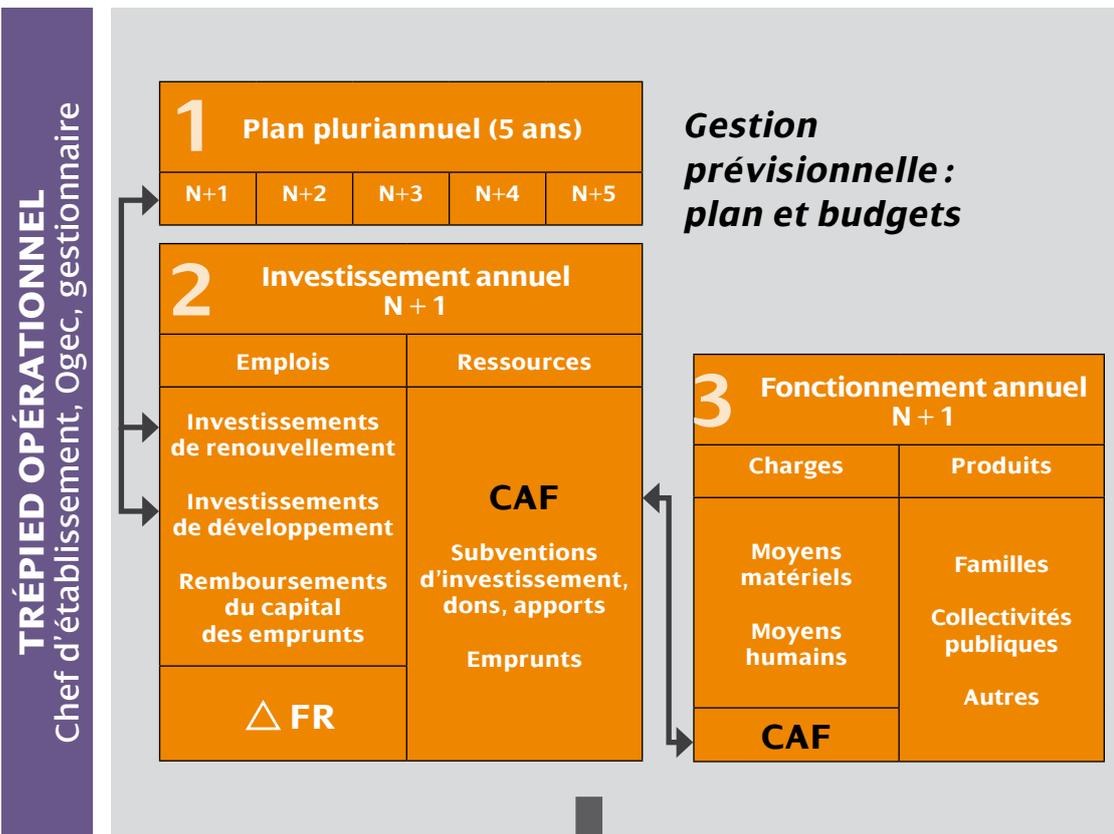
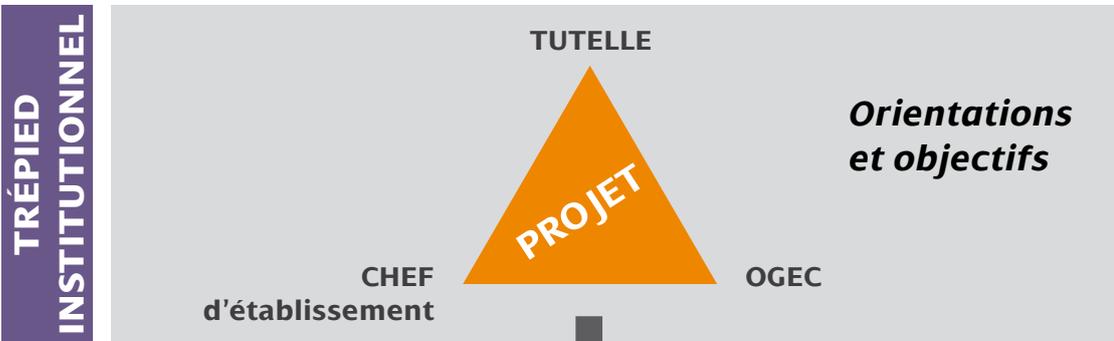
(*) mises en place par un plan pluriannuel à cinq ans.

♦ 6. La mise en place d'une équipe opérationnelle pour travailler sur les budgets

Le chef d'établissement est l'initiateur du travail prévisionnel. Il doit, comme son statut le prévoit, proposer le PPI et les budgets annuels de fonctionnement et d'investissement.

Cette équipe, animée par le chef d'établissement est un trépied entre lui-même, un représentant de l'Ogec, et un salarié ou bénévole compétent en

comptabilité/gestion (technicien comptable, attaché de gestion, gestionnaire ou financier « bénévole-expert », qui va participer à la construction des budgets). Cette équipe fonctionne dans le respect d'un calendrier précis, met en place un « rétroplanning » permettant à l'Ogec de voter les budgets prévisionnels de l'exercice scolaire suivant avant les vacances d'été, avant le redémarrage de l'année scolaire suivante.





♦ 7. La nécessité d'un fonctionnement statutaire exemplaire: l'Ogec doit arrêter et approuver en son temps les plans et budgets

Fin juin/début juillet	Conseil d'administration qui arrête les budgets d'orientation de l'exercice scolaire suivant
Fin septembre/début octobre	Conseil d'administration qui arrête les budgets d'exécution pour l'exercice en cours
Fin novembre/début décembre	Conseil d'administration qui arrête les comptes clos généraux et analytiques, ainsi que le rapport de gestion et le PPI. Invitation des représentants des collectivités territoriales
Fin février au plus tard	Assemblée générale ordinaire d'approbation
Courant mars/début avril au plus tard	Conseil d'administration qui examine un arrêté à 6 mois et qui prépare la mise en œuvre des investissements de l'été

♦ 8. Pour un ensemble scolaire, la logique sectorielle n'est pas première

L'équipe, composée de tous les chefs d'établissement du premier et du second degré, de représentants de l'Ogec et du cadre de gestion, travaille d'abord sur l'actualisation d'un PPI à 5 ans global, d'un budget de fonctionnement annuel global et d'un budget d'investissement annuel global (tous niveaux d'enseignement et toutes activités confondues/formation initiale, formation continue et par apprentissage, restauration, hébergement, transport scolaire...)

Cette approche collective permet que chacun présente et défende ses besoins. Cela engage à une rigueur et à une finesse de détermination de tous les postes budgétaires. L'exhaustivité des réponses à toutes les exigences liées aux projets pastoraux, éducatifs et pédagogiques de toutes les unités pédagogiques et établissements de l'en-

de l'établissement

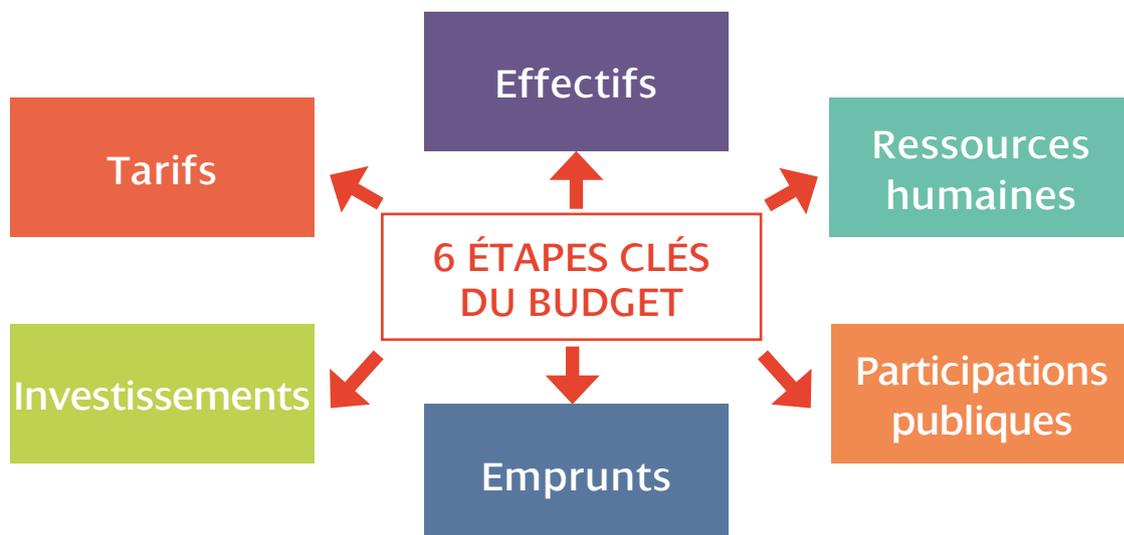
Dans un calendrier d'année de la gestion, le phasage statutaire doit être à minima le suivant:

semble scolaire sera gage de la qualité des plans et budgets prévisionnels. La contrainte financière d'équilibre et de pérennité, *in fine*, entraînera des arbitrages collectifs, consensuels, en amont des phases statutaires d'arrêté et d'approbation.

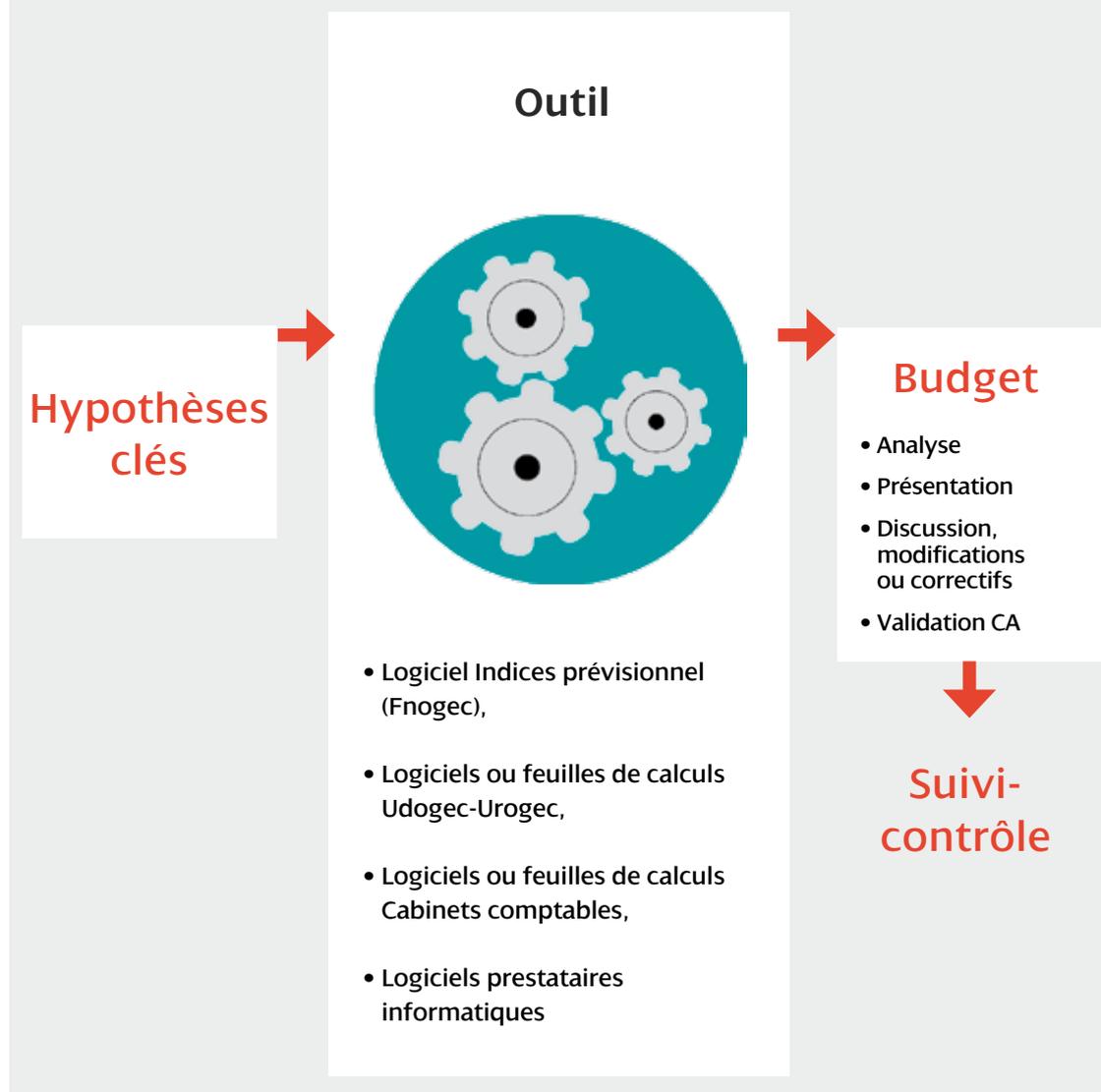
Un ensemble scolaire n'est pas une juxtaposition d'entités cloisonnées qui préparent chacun leur budget de leur côté, avec des contraintes plus ou moins grandes pour chacun liées à des déséquilibres de financement... Il y a un projet solidaire, collectif, co-construit... Le budget est la traduction des moyens, spécifiques ou mutualisés, apportés à un projet d'ensemble scolaire, pour la réussite, au sens plein du terme, de celui-ci.

♦ 9. La construction des budgets: des tableaux type, des outils nombreux pour vous aider, une méthode à adopter (sans méthode on s'égare et on atteint difficilement l'objectif...)

Six étapes clés ou axes de construction de ces budgets



PROCESS : UNE DÉMARCHE PAR ALLER RETOUR (CHEF ÉTABLISSEMENT-OGEC)



Pour chaque étape clé de construction, il y a des hypothèses à formaliser, et dont il faut vérifier à chaque fois si elles contribuent à une mise en œuvre réussie du projet d'établissement et à un maintien de l'équilibre financier vital de l'établissement.

Cet exercice essentiel conduit à un aller-retour permanent chef d'établissement/Ogec, un échange qui est source de vitalité et de dynamique d'équipe: le tandem et l'unité « décisionnels » se construisent en grande partie dans cette démarche budgétaire.

♦ 10. La mise en œuvre des budgets: des règles d'engagement et de respect des budgets doivent être posées par le tandem chef d'établissement/Ogec, et validées par le CA Ogec

Ces règles d'engagement et de respect des budgets votés s'appellent aussi « procédures de contrôle interne ».

- Qui engage les dépenses, qui vise les paiements, qu'ils soient électroniques, en chèques ou en espèces?
- Comment, quand, la facturation familles est-elle réalisée? Comment le suivi des créances est-il assuré?
- Qui a signature sur les comptes bancaires?
- À quel rythme le contrôle de l'exécution du budget s'effectue-t-il?

Toutes ces questions trouvent leurs réponses dans des grilles « organisationnelles » simples que la Fnogec peut mettre à disposition des acteurs intéressés.

TABLEAU DE BORD

CHIFFRES UTILES

Smic horaire au 01/01/12: 9,22 €
Smic mensuel brut au 01/01/12 pour 151,67 h: 1 398,40 €
Plafond de Sécurité sociale mensuel au 01/01/12: 3031 €
Valeur du point de la fonction publique au 01/07/10: 55,5635 €
Valeur du point PSAEE au 01/09/11: 16,71 €
Valeur du point CFA-CFC au 01/01/11: 71,80 €

Codes IDCC (Intitulé de la convention collective/statut)

CONVENTIONS COLLECTIVES	
0390	professeurs de l'enseignement secondaire libre
1334	psychologues de l'enseignement privé
1446	enseignants HC du technique et chefs de travaux
1545	enseignants primaire catholique
2152	CFA CFC
2408	PSAEE
9999	(sans CC) statuts des chefs d'établissement

AGENDA

2/05: commission de suivi classifications
3/05: groupe de travail de rédaction PSAEE
9/05: commission nationale (Prévoyance enseignants)
10/05: commissions paritaires nationales de Prévoyance (salariés Ogec)
11/05: bureau et CA Fnogec
16/05: commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
22/05: PSAEE NAO (négociation annuelle obligatoire)
29/05 au 01/06: formation attachés de gestion
5/06: journée des permanents Udogec/Urogec
07/06: PSAEE NAO (négociation annuelle obligatoire)
08/06: CA Fnogec
9/06: journée des présidents Udogec/Urogec
19/06 au 21/06: formation attachés de gestion
21/06: Section Professionnelle Paritaire (OPCALIA)

Dans le cadre de notre série faite en lien avec l'Union des réseaux congréganistes de l'Enseignement catholique (URCEC), nous vous proposons ce mois-ci de mieux connaître le réseau éducatif Compagnie Marie-Notre-Dame. Nous remercions plus particulièrement au sein de la Compagnie Marie-Notre-Dame Sœur Marie-Chantal Duvault et Sœur Monique de Lafaye pour leur concours.



LE RÉSEAU ÉDUCATIF COMPAGNIE MARIE-NOTRE-DAME



Une fondatrice : sainte Jeanne de Lestonnac (1556-1640), nièce de Montaigne, jeune, épouse, mère, veuve, fondatrice d'une congrégation de vie religieuse apostolique **au service de l'éducation.**

Un Projet éducatif universel réécrit en 2010, mettant en application l'intuition de la fondatrice : servir d'une manière toujours nouvelle. Savoir répondre aux urgences de l'annonce du Royaume du temps présent

Le réseau éducatif de la Compagnie de Marie-Notre-Dame

a été créé en 2011 après une année de travail sur le Projet Éducatif et sur un nouveau Conseil de Tutelle. Le temps était venu après la Fusion de la Société de Jésus Christ, responsable des **Écoles CHEVREUL**, avec la Compagnie de Marie-Notre-Dame, responsable de l'« **Association des Communautés Éducatives Lestonnac** ».

Le projet éducatif dans sa forme actuelle est le fruit de la recherche des points essentiels communs aux projets vécus dans chaque établissement et aux deux traditions éducatives.

Ce projet affirme: « *Aujourd'hui par l'éducation, nous sommes appelés à bâtir un espace où habiter dans la confiance, une maison de la vie, une maison où il fait bon vivre avec les autres et pour les autres.* »

Une structure provisoire de Tutelle a été créée pour deux ans, en juillet 2011 : une place importante est laissée aux laïcs.

Deux rassemblements sont prévus, l'un à Narbonne en octobre 2012, pour se rencontrer, l'autre en 2013 à Lourdes pour célébrer la naissance du nouveau réseau.

La particularité du Projet de Jeanne de Lestonnac s'exprime par l'articulation harmonieuse entre ses expériences de vie personnelle très riche et la diversité des apports qu'elle avait reçus de son époque : l'humanisme de son oncle, Michel de Montaigne, les audaces calvinistes et l'expérience ignatienne. Aujourd'hui, quatre siècles plus tard, le Projet est enrichi par l'expérience et par son inculturation en divers pays et contextes.

Le réseau éducatif compte ainsi 14 établissements scolaires en France à Paris, Lyon, Marseille, Toulouse, Pamiers, Bordeaux, Limoges, Beaumont de Lomagne...

- « **Ne pas laisser éteindre la flamme** » : proposition d'évangélisation à travers l'art, l'humanisme et la spiritualité ;
- Une éducation humaniste chrétienne ;
- Une pédagogie différenciée ;
- Relation qui accompagne et aide à grandir ;
- Éducation dans la vie et pour la vie ;
- Éducation en communauté à partir d'un projet commun.

Réseau éducatif Compagnie Marie-Notre-Dame
50, rue Roger Radisson, 69005 Lyon