

L'arc boutant

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

Décembre 2018 - N°586



© Fotoksa - stock.adobe.com

ÉDITO 2

ACTUALITÉS 3

- JN19: les inscriptions sont ouvertes!
- Déstockage de matériel informatique: attention aux arnaques!
- Le secrétariat de l'Enseignement catholique lance sa boutique en ligne
- Un webinar axé sur les personnes en situation de handicap
- Zoom sur l'enseignement privé de Polynésie française

ÉCONOMIE-GESTION 5

- Le rendez-vous des achats:
« Le Cèdre: un groupement d'achat au service de l'Enseignement catholique »

FORMATION PROFESSIONNELLE 6

- Réforme de la formation professionnelle: les points clés

DOSSIER SPÉCIAL 8

Comment améliorer la gestion de vos contrats de services ?

- Un nouveau centre de ressources documentaires sur le nettoyage des locaux
- Un exemple d'aide à la négociation: entretien avec Sylvain des Boscs, directeur de Négo-Partner
- Contrats de restauration scolaire: recommandations importantes
- La loi évolue en matière d'alimentation dans la restauration scolaire
- Conseils aux établissements qui deviennent cuisine centrale
- L'Agrec, spécialiste de la restauration scolaire de l'Enseignement catholique

IMMOBILIER 17

- L'école inclusive: une priorité nationale mais souvent peu compréhensible

TABLEAU DE BORD 20

- Agenda et chiffres-clés
- Décalogue de la sérénité
- Abonnement en ligne à l'Arc boutant

Laurent Laming achève sa première année de présidence. L'action des permanents et des bénévoles de la Fnogec n'a jamais été autant guidée par le sens du devoir, le souci du travail bien fait et la volonté de réaliser des actions collaboratives dont les résultats concrets ont dynamisé le réseau : *Isidoor* se déploie à grande vitesse, le numérique transforme la façon de travailler et de communiquer, les équipes se renforcent pour répondre aux enjeux des territoires devenus de plus en plus complexes et spécifiques, les jeunes sont toujours plus nombreux à s'engager volontairement dans nos établissements pour réaliser des missions de service civique, la formation professionnelle se réorganise pour permettre aux personnels de nos écoles de monter en compétences, nos partenaires s'engagent davantage pour accompagner nos Ogec de façon personnalisée, etc. Il est donc primordial pour l'avenir de nos écoles d'être professionnel et rigoureux, sans se prendre au sérieux, mais en respectant les valeurs du cœur et de l'esprit.



© Fnogec

En cette fin d'année chargée pour tous, c'est le moment de faire une pause. En effet, depuis la rentrée scolaire nous courons tous après le temps : il devient urgent d'appuyer sur « stop » pour nous retrouver et nous recentrer sur l'essentiel. Cette période de partage et de fêtes dans laquelle nous entrons offre une respiration nécessaire : tirer sur la corde devient contre-productif, nous avons besoin de souffler pour retrouver nos forces. Et ceci d'autant plus que l'année 2019 sera pour la Fnogec et le réseau des Ogec celle des Journées Nationales qui auront lieu du 22 au 24 mars à Pau sur le thème : « **5 000 Ogec en mouvement, partager pour avancer ensemble** ». Plus que jamais, soyons et restons en mouvement !

Dans la joie et la fraternité, nous vous souhaitons un joyeux Noël ainsi que de très belles fêtes de fin d'année !

Sylvie Picard,
vice-présidente de la Fnogec



© Arcane Studio

JN19: les inscriptions sont ouvertes !

Les inscriptions se font exclusivement en ligne et doivent couvrir les trois jours du congrès : 22, 23 et 24 mars

Afin que vous puissiez découvrir le programme et le contenu des JN19, nous avons développé une application pour smartphone ainsi qu'un mini site événementiel :

- pour télécharger l'application **Numevent**: rendez-vous sur l'*App Store* ou sur *Google Play*;
- Pour accéder au site: solution.numevent.fr/app/#/app/event/access

Code de l'événement: JN19

Nous vous invitons à relayer cette information et à vous rapprocher de vos territoires afin de leur offrir possibilité de participer et de s'inscrire à la 35^e édition des JN qui nous concerne tous directement. Nous comptons sur vous pour mobiliser votre réseau !

Cette année, pour mieux travailler ensemble et participer efficacement aux réflexions qui seront menées, le nombre de places par atelier

est limité. D'autre part, si les tarifs des nuits d'hôtel ont été spécialement négociés pour ces journées, ils varient selon la catégorie de l'établissement. Pour avoir le choix, inscrivez-vous dès maintenant :

<https://fnogec.creasud.fr>

Ensemble, répondons à nos objectifs communs dans le but :

- de bâtir une dynamique collective ;
- de créer une synergie au service du bien commun et de l'intérêt général.

Venez apporter votre expertise, votre connaissance et votre vision sur le caractère mobilisateur d'un réseau engagé et responsabilisant. Parce qu'il est important d'échanger ensemble pour répondre aux enjeux des territoires.

Soyons et restons en mouvement pour aller toujours plus loin !

Pour voir la vidéo du *save the date*: <https://adobe.ly/2Kfv5fw>



Déstockage de matériel informatique : attention aux arnaques !

Des fournisseurs de matériel informatique et de photocopieurs démarchent les établissements de l'Enseignement catholique en proposant des offres de déstockage.

Ne répondez pas à ce type de démarchage. Ce sont des arnaques !

Pour en savoir + : [www.fnogec.org/communication/actualites/](http://www.fnogec.org/communication/actualites/location-de-materiel-informatique-et-de-photocopieurs-attention-aux-arnaques)

[location-de-materiel-informatique-et-de-photocopieurs-attention-aux-arnaques](http://www.fnogec.org/communication/actualites/location-de-materiel-informatique-et-de-photocopieurs-attention-aux-arnaques)

La conduite à tenir :



- ne donnez aucune suite à ce type de démarchage et donnez des consignes en ce sens ;
- informez votre Udogec de ce démarchage ;
- un signalement peut être fait auprès de la Direction départementale de la protection des populations du département du siège de la société concernée qui jugera de l'opportunité d'engager des poursuites.

Si vous avez été victime de cette arnaque, réagissez vite : informez-en votre Udogec et la Fnogec.

Le secrétariat de l'Enseignement catholique lance sa boutique en ligne

24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Conçue pour tous les acteurs de la communauté éducative, cette boutique offre désormais la possibilité de découvrir et de mieux connaître les publications du Sgec, de faciliter les achats de produits et de gérer les abonnements. Découvrez le catalogue et commandez en ligne !

Connectez-vous sur la boutique en ligne et créez votre compte en un simple clic (connexion simplifiée avec GABRIEL) : <https://ec-boutique.fr>



Un webinar axé sur les personnes en situation de handicap



La législation sur l'accessibilité de l'établissement recevant du public rend obligatoire la formation du personnel à l'accueil des personnes en situation de handicap pour les établissements

du 1^{er} groupe (catégorie 1 à 4). Dans les ERP de 5^e catégorie, des actions de sensibilisation des personnels doivent être réalisées.

Pour mémoire, le registre public d'accessibilité mis en place dans chaque établissement scolaire à compter du 1^{er} octobre 2017 contient la description des actions de formation des personnels chargés de l'accueil des personnes handicapées et leurs justificatifs.

Ce webinar vous est proposé pour vous sensibiliser à l'accueil et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap et pour vous permettre de mieux comprendre leurs besoins ainsi que leurs attentes.

Un webinar pour quel public ?

- Les présidents d'Ogec;
- les chefs d'établissements;
- les personnels d'accueil des établissements d'enseignement;
- les Urogec et les Udogec;
- les directions diocésaines.

À noter dans vos agendas

Thème : « *La sensibilisation à l'accueil de personnes en situation de handicap* »

Date : jeudi 18 décembre 2018 à 13 h 30.

Durée : 45 min.

Web conférence animée par Gaëlle Garcia, chargée de mission à l'Udogec du Finistère, Marie-Odile Plançon, chargée de mission éducation inclusive au département « Éducation » du secrétariat général de l'Enseignement catholique, et Sophie Pouverreau, juriste du pôle Économie-gestion de la Fnogec, en charge des enjeux liés à l'accessibilité et au handicap.

Pour s'inscrire :

<https://form.jotforme.com/83182139092356>

Zoom sur l'enseignement privé de Polynésie française

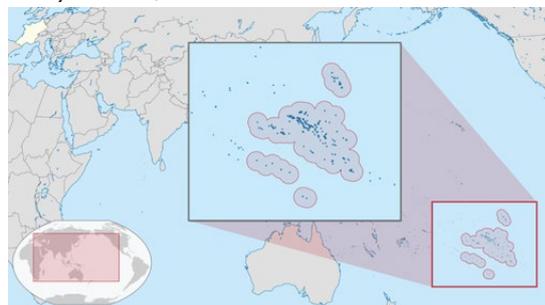
Aujourd'hui, l'enseignement privé de Polynésie française (PF) compte 15 enseignantes spécialisées titulaires et 6 en formation CAPPEI¹, 10 classes d'adaptation ouvertes en 1^{er} degré, 5 classes d'adaptation en collège et 2 ULIS² en 2nd degré au collège.

**De « l'école pour tous »
à « l'école pour chacun » !**

L'enseignement privé de Polynésie française fait face aujourd'hui à de grandes difficultés :

- sociales et familiales qui se traduisent par le décrochage scolaire, l'absentéisme, la maltraitance des enfants, grandes difficultés scolaires... sans disposer de moyens supplémentaires;
- liées au bassin géographique : sur ces îles, les élèves ne bénéficient pas des outils technologiques et les communications Internet sont limitées. De plus, le contexte culturel est pauvre (absence de musée, théâtre, médiathèque, spectacle...).

La Polynésie française.



CCO TUBS/Wikipédia

Malgré la confrontation à ces défis, l'enseignement privé en Polynésie française développe une ambition scolaire de plus en plus importante pour tout élève accueilli. En effet, les enseignants s'engagent bénévolement, et au-delà de leurs heures de cours, à assurer un encadrement scolaire et périscolaire. Par exemple, au collège et lycée La Mennais (Papeete), un groupe de professeurs a créé une association pour occuper les 50 élèves internes marquisiens hors du temps scolaire (cours de soutien le week-end, soirées cinéma, sorties sportives...). Pour la rentrée 2019, le lycée professionnel tertiaire Saint-Joseph de Pirae réfléchit à l'ouverture d'une classe passerelle afin d'aider à la remise à niveau des étudiants de bac pro, quel que soit le BTS tertiaire qu'ils choisiront en poursuite d'études.

Enfin, les enseignements privés de Polynésie française s'engagent dans une politique d'aménagement des espaces pour permettre l'accueil des élèves porteurs de handicap.

L'enseignement privé de Polynésie française révèle une ambition scolaire qui fait naître une école juste pour tous et exigeante pour chacun !

*Aurélia de Saint-Exupéry,
secrétaire générale de la Fnogec*

1. CAPPEI : Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive.
2. ULIS : Unités localisées pour l'inclusion scolaire.

LE RENDEZ-VOUS DES ACHATS

Le Cèdre : un groupement d'achat au service de l'Enseignement catholique

Au travers de l'interview de son directeur général Pierre-Antoine Colas, nous vous présentons ce mois-ci Le Cèdre, un groupement d'achat au service de l'Enseignement catholique.

Aurélia de Saint-Exupéry : Quels services Le Cèdre propose-t-il aux Ogec ?



Pierre-Antoine Colas : Au-delà du groupement des achats, Le Cèdre accompagne chaque adhérent au quotidien dans un esprit de service : vérification de devis, résolution de litiges, organisation de consultations sur mesure, négociation (et suivi) de contrats avec des sociétés de restauration ou de nettoyage (prestation appréciée par de nombreux Ogec)...

Tous les Ogec sont-ils potentiellement des adhérents « intéressants » pour vous ? Petites et grosses structures bénéficient-elles des mêmes conditions ?

P.-A. C. : Petits et gros bénéficient des mêmes conditions d'achat, c'est fondamental au Cèdre. Notre moteur est le service apporté et non la « rentabilité » d'un adhérent. Par exemple, la cotisation est adaptée à la taille de l'établissement. Pour soutenir les plus petits, nous sommes aussi partenaires de certaines Udocec.

Quelles sont les familles d'achats les plus intéressantes pour un Ogec ?

P.-A. C. : Restauration, énergie, administration, scolaire ou bâtiment, les référencements Cèdre sont adaptés aux besoins des Ogec. En mutualisant, on peut obtenir jusqu'à 50 % d'économies (selon la famille d'achat).

Qu'est-ce qui différencie Le Cèdre de ses concurrents ? Si un Ogec hésite entre plusieurs centrales de référencement, pour quelles raisons ferait-il appel à vous ?

P.-A. C. : La concurrence accrue est une bonne nouvelle : elle est la garantie pour les adhérents du meilleur service au meilleur prix. Depuis 20 ans, Ogec et structures d'inspiration chrétienne mutualisent leurs achats via Le Cèdre. Leur puissance d'achat (400 millions d'euro par an) et leur engagement fidèle dans le groupement motivent les fournisseurs à leur concéder les meilleures conditions.



CCO Phil Reeder/Flickr

Sens du service et sincérité : l'intérêt de l'adhérent passe toujours en premier. Le Cèdre n'est pas là pour vendre, mais pour aider à acheter. En plus des équipes de Paray-le-Monial (service adhérent, équipes marchés) et de l'extranet, 50 collaborateurs sont sur le terrain pour une relation de proximité.

Au Cèdre, l'adhérent est vraiment libre. Il ne choisit que les marchés qui l'intéressent. Il peut garder son fournisseur local ou historique. Il a le choix des fournisseurs et des produits, sans engagement de volume. Il peut nous quitter à tout moment.

Le fonctionnement est participatif. Chaque adhérent peut contribuer aux appels d'offre : cahier des charges, négociation et référencement. Des adhérents siègent à notre conseil d'administration. Adhérer au Cèdre, c'est être solidaire de 4 000 établissements scolaires, de diocèses, de paroisses, de congrégations, de structures médico-sociales d'inspiration chrétienne... Symbole de cet effet de groupement, les adhérents bénéficient d'une remise de fin d'année basée sur le volume d'achat réalisé tous ensemble. En décembre 2018, 9 millions d'euros seront ainsi reversés (au centime près), c'est trois fois plus que les cotisations.

À travers votre activité de centrale de référencement, vous affirmez vouloir contribuer à l'avènement d'un monde fondé sur l'Amour. Comment ?

P.-A. C. : L'Enseignement catholique et Le Cèdre partagent les mêmes valeurs : la foi en un monde fondé sur l'amour. La qualité des relations, le sens du service, la place de la gratuité et la recherche

du bien commun donnent du sens à notre travail. Nous souhaitons relever les défis lancés par le pape François aux entrepreneurs : bon usage de l'argent, honnêteté et fraternité. À sa suite, nous croyons que les entreprises existent pour servir.

Vous dites que votre entreprise est inspirée par la doctrine sociale de l'Église et Laudato si'. Concrètement, qu'est-ce que cela signifie ?

P.-A. C. : La DSE est un trésor pour le management et la gestion ! Elle offre des principes solides pour

ordonner une activité économique à une fin bonne. Cela nous motive à répondre à l'appel de *Laudato si'*. Nous souhaitons contribuer au changement de paradigme en éclairant les choix de nos adhérents (achats responsables), en étant la plateforme de partage des expériences "écologie intégrale" des adhérents, grâce à des référencements régionaux ou en soutenant le label Église verte.

Pour en savoir + : www.lecedre.fr

Propos recueillis par Aurélia de Saint Exupéry, secrétaire générale de la Fnogec

FORMATION PROFESSIONNELLE

Réforme de la formation professionnelle : les points clés

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 est la deuxième loi essentielle sur le sujet en quatre ans. Elle promettait un véritable « big bang » pour les acteurs de la formation professionnelle. Dans l'attente de cette nouvelle donne, elle suscite de nombreuses questions, interrogations et craintes. Nous vous proposons un décryptage de la réforme pour lever quelques idées reçues.

De nombreuses questions et thématiques devront être abordées tout au long de ces rendez-vous de la formation : les cotisations, l'OPCO¹, l'entretien professionnel, les certifications, la définition des actions de formation, le plan de développement de compétences, etc. Ces thématiques seront traitées au regard du calendrier de publication des décrets d'application de la loi mais aussi des choix et des négociations paritaires. Nous inaugurons une série d'articles avec un retour sur les bases : pourquoi parle-t-on de la formation professionnelle et de compétences ? Pourquoi se former ou pourquoi former son personnel ?

Nous aborderons l'entretien professionnel qui symbolise à lui seul la philosophie de la nouvelle loi qui a pour but de développer la co-construction des parcours et l'échange entre salarié et employeur.

À l'exception de ce premier article qui reprend des éléments généraux, chaque thématique partira du texte, des questions à se poser et proposera une solution opérationnelle. Cette solution opérationnelle se fondera en règle générale sur les solutions offertes par la plateforme **Isidoor**² et par un espace salarié dans lequel des solutions paritaires (EEP Formation) sont en cours de développement.

La mission de cette plateforme est d'alléger les contraintes pour se concentrer sur la relation et le projet. Ouvrir les portes d'un monde complexe.

*Article co-rédigé par le pôle Social de la Fnogec :
Aurélie Delgove, coordinatrice formation et compétences pour le Collège employeur
Alexandre Chrétien, juriste et en charge des outils RH
Jean-René Le Meur, responsable du pôle*

FICHE N° 1 : Pourquoi la formation professionnelle ?

Quand on parle de formation professionnelle, on pense souvent au cursus scolaire ou à l'apprentissage, soit à la formation initiale. Quand il s'agit de formation professionnelle continue, on pense surtout :

- à une obligation légale, à une contrainte ;
- à des fonds insuffisants, à une dépense ;
- aux OPCA, période de professionnalisation, CPF, DIF, OF³, plan de formation, gestion des compétences, entretiens professionnels, valorisation... Mais ce n'est pas que ça. Chaque réforme permet de revenir sur les bases. Reprenons donc

les fondamentaux. La formation professionnelle est au cœur des défis et des évolutions socio-économiques. Et au final, la formation professionnelle apparaît comme un moyen et non un but en soi.

- **Pourquoi se forme-t-on ?**
- **Pourquoi doit-on se former ?**

Politiquement, la formation professionnelle donne l'opportunité de développer et d'adapter ses compétences pour garantir son employabilité et faciliter sa mobilité. C'est un gage d'adaptation, de capacité, de sécurité et de liberté.

1. OPCO : l'opérateur de compétence.
2. www.isidoor.org
3. OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.
CPF : compte personnel de formation.
DIF : droit individuel à la formation.
OF : organisme de formation.

En pratique, on se forme :

1. pour conserver son poste actuel et s'épanouir. Face à un monde qui change, actualiser, approfondir ses compétences et en acquérir de nouvelles est essentiel pour rester performants. Pour s'adapter, il faut se former ;
2. pour avoir une promotion ou pour changer de métier, et ainsi bénéficier d'une augmentation ;
3. pour optimiser son temps de travail grâce à l'acquisition de nouvelles compétences ;
4. pour obtenir un diplôme tel qu'un titre ou un CQP¹ reconnu par l'État (RNCP²). C'est un gage de confiance — en soi et pour les employeurs. Il s'agit d'une reconnaissance des compétences et une garantie d'insertion durable.

Les « autodidactes » peuvent quant à eux faire reconnaître leurs compétences via une validation des acquis de l'expérience (VAE).

5. Pour s'épanouir professionnellement et personnellement.

L'acquisition de nouvelles compétences peut être source de plaisir, de confiance en soi et d'épanouissement personnel. Une formation est efficace quand le salarié est impliqué. C'est le sens de cette réforme qui rappelle que le salarié est le premier acteur de son développement professionnel.

■ Pourquoi former ses salariés ?

Pour les entreprises, la formation professionnelle est un levier majeur de compétitivité et de transformation pour faire face aux mutations économiques, sociales et sociétales : une entreprise qui forme ses salariés, c'est une entreprise qui s'adapte et qui évolue. C'est une obligation légale et une nécessité sociale.

En pratique, elle permet :

- de professionnaliser les pratiques ;
- d'assurer l'employabilité ;
- de développer des compétences ;
- d'anticiper des sphères de mobilité ;
- de transférer des savoirs et des compétences.

La formation s'inscrit dans une démarche globale de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, et d'efficacité d'action. Elle sert le projet. Et la démarche de GPEC³ consiste à se poser cette question en tant que manager, chef d'établissement ou chef d'entreprise : comment s'assurer d'avoir les bonnes compétences, au bon endroit et au bon moment pour déployer sa stratégie ?

Si les compétences doivent évoluer, la formation professionnelle intervient. Elle n'est pas un objectif en soi, elle est un moyen, et un moyen pour faire vivre le projet.

■ Et dans les établissements catholiques d'enseignement ?

La valorisation des spécificités des établissements catholiques d'enseignement et leur caractère propre implique de ne pas reproduire simplement le

modèle de l'Éducation nationale, mais de développer des modalités organisationnelles, ce qui nécessite de s'appuyer sur des personnels compétents.

Cela implique d'être en capacité :

- de définir les compétences nécessaires pour les établissements ;
- de recruter les personnels possédant ces compétences (remplacement de départs à la retraite) ;
- d'être capable d'évaluer et de faire évoluer les compétences des personnels actuellement en poste ;
- d'être capable de faire évoluer l'organisation des établissements pour permettre aux personnels de mettre en œuvre ces compétences et de faciliter leur transfert.

D'où l'importance de mettre en place une véritable politique de gestion des compétences dans les établissements, en cohérence avec leur projet, ainsi que des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Autrement dit, il ne s'agit plus de penser le travail des personnels uniquement en fonction de leur poste du moment (poste qui renvoie à la classification de la branche), mais en fonction des capacités du salarié, de ses possibilités et de sa volonté d'évoluer : passage d'une logique de poste à une logique de compétences.

Conduire ce changement, c'est bien sûr communiquer, sensibiliser et former les acteurs de la branche, mais c'est également partager des référentiels communs.

Et n'oublions pas qui nous sommes. L'épanouissement personnel des salariés fait aussi partie de nos missions en tant qu'employeur. Comme apprendre à former pour ne rien attendre en retour si ce n'est la satisfaction d'accompagner le salarié dans un projet, voire même de favoriser sa mobilité.

■ Comment ?

Les prochaines fiches traiteront du comment : formations longues, formations courtes, l'accès à l'information, le financement, l'entretien professionnel, la valorisation, la mobilité, etc.

Les projets du Collège employeur et de la branche seront présentés :

- la plateforme Isidoor pour une démarche de gestion de l'emploi et des compétences ;
- un espace ouvert à chaque salarié : une vidéo de présentation est disponible <https://we.tl/t-qbpBeK2eOQ>.

L'objectif étant de favoriser chaque étape du processus de décision.



1. COP : certificat de qualification professionnelle.
2. RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.
3. GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

DOSSIER SPÉCIAL

COMMENT AMÉLIORER LA GESTION DE VOS CONTRATS DE SERVICES ?

Un nouveau centre de ressources documentaires sur le nettoyage des locaux



© Chopard Photography - stock.adobe.com

■ Les enjeux du nettoyage

Dans les établissements scolaires, le nettoyage peut être réalisé **en interne** (l'Ogec recrute des salariés pour le nettoyage des locaux) ou **externalisé** (l'Ogec passe par une entreprise de nettoyage spécialisée qui réalise des prestations dans le cadre d'un cahier des charges d'entretien des locaux défini par la direction de l'établissement et l'Ogec).

Il n'y a pas de solution idéale : l'internalisation et l'externalisation présentent chacune des avantages et des inconvénients. Une solution peut être adaptée à un établissement mais pas à un autre ; tout dépend de l'établissement, de sa localisation géographique, de sa taille, de son histoire, de l'organisation du personnel, etc.

Si l'organisation en interne fonctionne bien et qu'aucune économie n'est recherchée, il n'y a pas de raison de changer. Dans le cas contraire, on peut :

1. ➤ Rechercher des solutions de mutualisation du personnel avec d'autres établissements (un établissement voisin recherche peut-être du personnel d'entretien quelques heures par semaine ou inversement).
2. ➤ Mettre en place un projet d'externalisation.

■ Que contient le centre de ressources documentaires ?

En partenariat avec la société de conseil en nettoyage Négo-Partner¹, la Fnogec a développé des outils pour vous aider à mieux gérer le nettoyage de vos locaux :

- une **fiche pratique sur le nettoyage des locaux** afin de tout comprendre en dix pages ;
- un **outil de calcul des surfaces** ;
- des **fiches techniques** : quelles prestations, où et à quelle fréquence ?

Ces fiches techniques peuvent aussi être utiles à la réalisation de fiches de postes pour le personnel d'entretien ;

- un **cahier des charges type** pour que, dans le cadre d'un appel d'offres, les offres des prestataires soient comparables.



Pour accéder aux ressources :
www.fnogec.org/comptabilite-gestion/nettoyage-des-locaux/view

1. **NÉGO-PARTNER**
 Optimiser vos Contrats de Services
nego-partner.com

■ Trois étapes pour un appel d'offres réussi

1

Diagnostic 2 semaines

- Faire des enquêtes de satisfaction auprès des utilisateurs;
- rassembler les plans, les surfaces et les types de sols ainsi qu'une liste du matériel de nettoyage;
- vérifier les conditions de résiliation du contrat en cours et la durée du préavis.

2

Appel d'offres 1 mois et demi

- Établir un dossier de consultation;
- l'envoyer à des prestataires présélectionnés;
- analyser les offres;
- organiser des soutenances, choisir un prestataire et informer les prestataires non retenus.

3

Mise en place et suivi 1 mois avant et après le démarrage

- Organiser le démarrage du nouveau contrat (fiches de poste, planning des prestations, planning des contrôles, etc.).

Quelques conseils extraits de la fiche pratique sur le nettoyage

«Le nettoyage, c'est de l'humain. Privilégiez les entreprises qui vous présentent l'exploitation, et pas uniquement l'aspect commercial. Les personnes comme le chef de secteur ou l'inspecteur qui vont gérer votre site sont les garants de la qualité.»

«Cela rassure d'avoir une entreprise qui propose beaucoup d'heures, mais n'oubliez pas que les entreprises de nettoyage sont liées par des contrats de résultat et non de moyens! Ce ne sont que des heures prévisionnelles.»

«Essayez de faire démarrer vos contrats pour vos remises en état d'été (juillet-août). Cela permet à la nouvelle entreprise d'arriver à l'école, d'effectuer elle-même la remise en état, sans passer derrière l'entreprise sortante.»

Un exemple d'aide à la négociation : entretien avec Sylvain des Boscs, directeur de Négo-Partner

C. W. : Pouvez-vous présenter Négo-Partner ?



Sylvain des Boscs : Négo-Partner est un cabinet de conseil spécialisé dans les contrats de nettoyage. Nous accompagnons nos clients dans l'achat et la gestion de ces contrats de services. Il est prouvé que

le nettoyage est le dossier le plus compliqué des frais généraux et des achats. Avoir recours à nos services permet de gagner du temps, de gagner en sérénité, de faire des économies et d'améliorer la qualité.

Nous sommes un cabinet dynamique qui réunit une équipe de professionnels chacun dans son domaine (acheteur, expert nettoyage, juriste). Notre méthode s'articule autour de deux principes : la réduction des coûts et la vérification de la qualité du service sur le long terme.

Négo-Partner a développé un réel savoir-faire en termes de technique de négociation. Cette technique, éprouvée auprès de clients tels que

Sainte-Geneviève-Ginette à Versailles ou La Joliverie à Nantes, consiste à rechercher la création de valeur plus que la réduction de coûts et conduit à des accords équilibrés, motivants et durables. Négo-Partner veille à respecter l'humain et l'intérêt de l'entreprise, tout en tenant compte des données du marché.

Quels conseils donneriez-vous à un chef d'établissement qui n'est pas satisfait de la propreté de ses locaux ?

S.B. : Nous contacter bien sûr ! Plus sérieusement... La première chose à faire est de vérifier que vos besoins sont bien exprimés et compris par le personnel d'entretien et l'entreprise de nettoyage si vous avez externalisé votre prestation.

Ensuite, que l'on soit en interne ou externalisé, je vous conseille d'effectuer **un contrôle qualité contradictoire** avec les équipes afin de relever les points d'insatisfaction et d'élaborer **un plan d'actions correctif** qu'il faudra veiller à appliquer.

Si les résultats attendus ne sont toujours pas présents, je vous recommande de **lancer un nouvel appel d'offres** lorsque votre prestation est déjà

sous-traitée. Pour les établissements avec prestation en interne, vous devrez réfléchir à **des pistes d'amélioration humaines et matérielles**, voire penser à une externalisation sur du long terme si l'insatisfaction perdure.

Vous préconisez une externalisation en douceur, pourquoi et comment faire ?

S.B. : C'est essentiel car le principal obstacle est la résistance au changement des équipes. Le nettoyage est une histoire de personnes, il faut donc une bonne communication avec le personnel tout au long du projet, bien choisir la société de nettoyage qui va vous accompagner et surtout prendre son temps. « Doucement, je suis pressé. » Il est recommandé de procéder par étapes :

1. Définir le périmètre ;
2. Rédiger un projet d'externalisation écrit et validé par la direction de l'établissement ;
3. Lancer un appel d'offres ;
4. Rencontrer les sociétés de nettoyage ;
5. Choisir l'entreprise.

Le personnel de nettoyage peut faire le choix de partir, d'évoluer à un autre poste au sein de votre établissement ou d'intégrer l'entreprise de nettoyage.

Vous dites qu'une difficulté majeure est le maintien de la qualité et des coûts sur le long terme. Comment y veiller ?

S.B. : Rappelez-vous que pour obtenir une qualité sur du long terme, le personnel a besoin d'être motivé et cela passe notamment par :

- votre considération et le respect de leur travail par les élèves et les professeurs ;
- le temps et le matériel nécessaires pour faire l'ensemble des tâches qui leur sont confiées.

Le suivi est la clé du maintien de la qualité ! Ce suivi passe par une bonne communication avec votre entreprise de nettoyage ou vos agents, au quotidien. Je préconise également des autocontrôles et un rapport contradictoire au moins une fois par trimestre.

Propos recueillis par Clarisse Walckenaer, chargée de mission pôle Économie-gestion de la Fnogec

Contrats de restauration scolaire : recommandations importantes

Revoir votre contrat de restauration scolaire régulièrement et remettre en concurrence votre prestataire est une saine démarche de gestion qu'il est préconisé de mener tous les 3 à 5 ans.

■ Attention aux investissements

Faire financer du matériel ou des équipements par la société de restauration collective (SRC) n'est pas toujours dans l'intérêt de l'établissement. Le prestataire va certes vous proposer du matériel avec un taux de TVA réduit de 5,5 % mais il va aussi vous répercuter le coût du financement du matériel.

Par ailleurs, cela risque de lier l'établissement plus que prévu avec la société de restauration. Les contrats sont parfois bloqués pendant 5 à 10 ans. Les pénalités en cas de sortie anticipée sont fortes et soumises à une TVA de 20 %.

Si votre Ogec a la capacité financière suffisante, faites les investissements vous-même. Demandez la liste du matériel et achetez-le auprès d'un cuisiniste (référéncé par une centrale

de référencement pour des tarifs encore plus intéressants). Et faites-le financer par un emprunt auprès d'une banque si besoin. Les taux sont bas, profitez-en !

■ Statut des salariés de la restauration scolaire

Les coûts du personnel représentent une part importante de vos contrats de restauration. Les sociétés de restauration peuvent faire travailler dans vos établissements deux types de personnels :

- des salariés à temps plein (35 heures par semaine), souvent les cuisiniers ou chefs de cuisine.

Si ce salarié ne travaille pas dans une autre cuisine pendant les vacances scolaires, vous supporterez son coût en totalité. Si en revanche il travaille dans



Ressources documentaires

La Fnogec a créé en 2016 un centre de ressources en partenariat avec un expert en restauration scolaire pour vous aider à mieux gérer vos contrats de restauration. Informations réglementaires, guide pratique pour lancer un appel d'offres, cahiers des charges type, etc. Rendez-vous sur le site Internet de la Fnogec dans la rubrique **Restauration scolaire** ¹.

1. www.fnogec.org/comptabilite-gestion/restauration-scolaire/



© Africa Studio - stock.adobe.com

une autre cuisine pendant les vacances scolaires, vous ne devriez pas supporter son coût en totalité. C'est un point de négociation avec la société de restauration.

■ Des intermittents scolaires (minimum 800 heures par an), souvent les employés de restauration (plonge, service, dressage).

La convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités autorise le **travail intermittent dans le secteur scolaire**. Celui-ci se caractérise par l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ce statut permet aux sociétés de restauration de recruter du personnel dit « intermittent scolaire » avec une durée annuelle de travail effectif d'au moins 80 heures (5 à 6 heures par jour hors vacances scolaires). Son coût est limité à son temps de travail effectif, environ 15 000 euros par an.

■ Reprise du personnel

La convention collective fait obligation à une société de restauration qui se voit attribuer un marché précédemment confié à une autre entreprise, de **poursuivre les contrats de travail des personnels « non cadre » et « non agent de maîtrise »** employés par le prédécesseur, pour l'exécution exclusive du marché concerné et en place au moment de la reprise du contrat, dans les mêmes conditions fondamentales d'exploitation (mêmes conditions de qualification, de salaire, d'ancienneté et des avantages acquis). Le personnel non cadre est donc protégé et ne changera pas même si vous faites appel à un autre prestataire ou choisissez de ré-internaliser la prestation.

Les contrats de travail des salariés de statut « cadre » ou « agent de maîtrise » sont maintenus

chez l'employeur cédant sauf si le salarié en fait la demande et qu'un accord écrit entre le salarié, le cédant et le successeur prévoit la poursuite d'un contrat de travail chez le successeur (SRC ou Ogec).

■ Avance permanente

Dans certains contrats de restauration, une avance permanente de trésorerie a été versée lors de la signature dudit contrat. Cette pratique était courante pour faciliter le paiement des charges des premiers mois du contrat (salaires, fournisseurs). À l'occasion de la remise en concurrence de votre contrat de restauration, cette avance doit être restituée à l'Ogec. Cette pratique n'est plus automatique. Dans un nouveau partenariat, vous pouvez refuser de verser cette avance à condition de fixer des délais de paiement des factures mensuelles de frais fixes raisonnables.

■ Les clés pour un diagnostic de la prestation en cours

Il est recommandé de procéder par étapes :

- identifier un chef de projet et constituer une commission ad-hoc ;
- comprendre la prestation en cours et le contrat qui s'y attache ;
- évaluer la satisfaction des convives (modèles d'enquêtes de satisfaction fournis dans la fiche pratique) ;
- identifier les forces et les faiblesses de la prestation en cours.

Extraits de la fiche pratique **Revoir une prestation de restauration : concrètement, comment faire ?**¹

Clarisse Walckenaer, chargée de mission pôle Économie-gestion de la Fnogec

1. www.fnogec.org/comptabilite-gestion/restauration-scolaire/Revoir-une-prestation-de-restauration

Témoignage de Sylvie Luisin, chef d'établissement de l'ensemble scolaire Notre-Dame de Saint-Sigisbert à Nancy



© Kalinovsky Dmitry, dmitry.kalinovsky@gmail.com

Lorsque Madame Luisin a été nommée chef d'établissement coordinateur de l'ensemble scolaire Notre-Dame de Saint-Sigisbert à Nancy, elle s'est intéressée aux différents postes de charges de l'établissement.

Surprise, elle a découvert que les contrats de restauration et de nettoyage (environ 1 million d'euros par an, plus de 2000 repas produits par jour dont des repas livrés — entre 600 et 800 — à d'autres établissements), n'avaient pas été revus ni renégociés depuis plus de 10 ans. Elle a par ailleurs appris lors d'une réunion de chefs d'établissements du bassin de Nancy que les petits établissements qui étaient livrés depuis la cuisine centrale de son ensemble scolaire étaient déçus de la qualité et envisageaient de changer de prestataire. Des libertés avaient été prises dans les différents lieux et il semblait urgent de renégocier les différents contrats.

C'est ainsi que cinq établissements de Nancy ont demandé à l'Urogec Lorraine de les aider à réaliser un diagnostic de leurs contrats de restauration. L'Urogec et la Fnogec ont collaboré, choisi un expert en restauration et financé une partie du diagnostic.

L'audit a permis de mettre en évidence un certain nombre de dysfonctionnements. L'Ogec a dénoncé le contrat (restauration et nettoyage) quinze mois avant la date anniversaire et a décidé de lancer un appel d'offres.

Il a également été décidé d'arrêter l'activité de cuisine centrale (activité de production de repas pour d'autres établissements) afin de se recentrer sur les élèves.

« La gestion d'un appel d'offres d'un gros établissement est complexe et très chronophage. Nous nous sommes donc fait accompagner par Empreintes culinaires, un expert en restauration de la région Centre, de la rédaction du cahier des charges à la signature du nouveau contrat. Cet accompagnement nous a permis de structurer notre démarche (rétro-planning), de définir clairement nos besoins et de comparer efficacement les offres reçues. Son coût a vite été rentabilisé. »

Mi-octobre, le conseil d'administration de l'Ogec a choisi, parmi les trois prestataires présélectionnés, une société de restauration collective avec un nouveau concept de restauration **Zéro Gaspil**^{® 1} ayant pour objectif de limiter le gaspillage et de redynamiser la cantine en laissant plus d'autonomie, donc de responsabilité, aux élèves. Concernant la propreté, une structure locale proche des salariés a été choisie.

Les élèves de l'ensemble scolaire découvriront le nouveau concept en janvier 2019!

*Propos recueillis
par Clarisse Walckenaer,
chargée de mission, pôle Économie-gestion
de la Fnogec*

1. www.youtube.com/embed/cAjvQkDxGR8

La loi évolue en matière d'alimentation dans la restauration scolaire

La loi «Équilibre dans le secteur agricole et alimentaire» #Egalim adoptée le 1^{er} novembre 2018 prévoit, à partir du 1^{er} janvier 2022, une obligation pour les cantines scolaires d'introduire un minimum de produits bio et de qualité.



© Robert Kneschke

Objectif 1 :

Favoriser une alimentation saine, sûre et durable pour tous (article 24) :

- en utilisant 50 % de produits locaux ou sous signes d'origine et de qualité (dont au moins 20% de produits bio) dans la restauration collective à partir du 1^{er} janvier 2022 ;
- en intensifiant la lutte contre le gaspillage alimentaire, avec la possibilité de faciliter les dons alimentaires étendue à la restauration collective ;
- en introduisant un repas végétarien par semaine (expérimentation pendant 2 ans).



Objectif 2 :

Réduire l'utilisation du plastique dans le domaine alimentaire (article 28) :

- en interdisant les contenants alimentaires de cuisson, de réchauffe et de service en plastique en 2025 ;
- en interdisant les gobelets, les verres et les assiettes jetables de cuisine pour la table, les couverts, les piques à steak, les couvercles à verre jetables, les plateaux-repas, les pots à glace, les saladiers, les boîtes, les touillettes et les pailles en plastique en 2020 ;

- en interdisant les bouteilles d'eau en plastique en 2020.

■ Quelques conseils :

- attendez les décrets d'application qui viendront préciser la loi ;
 - même si cette loi ne comporte aucune sanction, elle invite l'Ogec à se questionner sur la qualité des denrées alimentaires et progressivement à introduire du bio et des produits de qualité en circuit court ;
 - compte tenu du coût de la viande et du poisson, l'introduction d'un repas végétarien par semaine devrait entraîner une réduction du coût des denrées alimentaires ;
- selon l'étude d'impact sur l'application de cette loi, l'augmentation du prix des repas représenterait un surcoût de 0,30 à 0,40 euros par repas. Aucun financement n'est prévu pour financer cette augmentation. Il a été prévu que ce surcoût soit compensé par les économies qui seront réalisées grâce à la lutte contre le gaspillage alimentaire.

Clarisse Walckenaer, chargée de mission,
pôle Économie-gestion de la Fnogec

Conseils aux établissements qui deviennent cuisine centrale

Le choix de démarrer ou de pérenniser la production de repas exportés doit être un choix motivé par l'établissement dans un souci de stratégie de développement rentable dans le temps. La perte d'un contrat de repas livrés ou l'arrêt de cette activité ne doit pas porter atteinte à la santé financière de l'établissement. Il y a en effet de nombreux risques à encadrer dès le démarrage de l'activité (investissements, frais fixes et répartition ressources humaines, redevance, qualité de la prestation sur site).



© Candybox Images 2012

■ Relation contractuelle avec la société de restauration collective (SRC)

La relation contractuelle avec la SRC peut prendre différentes modalités. Il est recommandé de mettre en place **une convention entre les clients livrés et l'établissement** qui délègue la production et la livraison de repas à un prestataire. Dans ce cas, les investissements sont pris en charge par l'établissement. L'établissement maîtrise la durée des contrats de repas livrés et la refacturation au client tiers afin de couvrir l'amortissement lié. L'entretien du matériel sera couvert par la redevance versée par le prestataire.

La SRC peut également vous proposer de **mettre en place une convention tripartite entre la SRC, l'établissement et les clients livrés.**

Si l'établissement réalise les investissements pour les besoins du prestataire, il portera les risques financiers (la redevance incluant l'amortissement du matériel ne sera plus versée en cas de baisse d'activité de cuisine centrale).

Si c'est la SRC qui réalise les investissements, les risques pris en charge lié au prestataire sur la

durée de l'amortissement (pénalités en cas de sortie anticipée).

■ Un agrément au nom de l'établissement

Un établissement qui souhaite devenir cuisine centrale devra obtenir un agrément de repas livrés auprès de la Direction départementale de la protection des populations (DDPP) via son prestataire (qui se charge du dossier d'agrément). Le **dossier d'agrément doit être réalisé au nom de l'établissement**, même si le prestataire se charge de sa constitution. En effet, en cas de changement de prestataire, l'établissement sera toujours détenteur de l'agrément avec des modifications contractuelles concernant les méthodes du prestataire et l'exportation de repas vers des clients tiers sera ainsi pérennisée.

Certains établissements pourront bénéficier d'une dispense d'agrément s'ils livrent une petite quantité de repas dans un rayon de 80 km. Plus de précisions dans l'arrêté du **24 septembre 2014**¹ relatif à l'agrément sanitaire des établissements mettant sur le marché des produits d'origine animale ou des denrées en contenant.

1. www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029574636&categorieLien=id

■ Une redevance indispensable

La société de restauration qui utilise votre cuisine comme cuisine centrale doit vous verser une redevance pour son utilisation. Elle est calculée en fonction des charges transférées au prestataire dans le cadre de la convention de restauration. Le montant de la redevance est souvent calculé au couvert, puisque les coûts sont variables en fonction du nombre de couverts livrés à l'extérieur.

En général l'établissement scolaire conserve les fluides, le matériel et l'entretien du matériel. Le personnel qui produit les repas livrés peut soit être de l'Ogec soit du prestataire, et c'est cette dernière charge qui peut faire la différence dans les redevances. À noter que ce personnel fera l'objet de l'avenant de reprise du personnel en cas de changement de prestataire.

La redevance moyenne observée est d'environ 0,40 euros par couvert, décomposée ainsi :

- 0,10 à 0,15 euros pour les fluides ;
- 0,05 euros pour l'usure du matériel et son entretien ;
- 0,10 à 0,20 euros pour le personnel ;

- 0,05 euros de marge nette.

Elle doit être assujettie à l'actualisation annuelle.

■ Recommandations diverses

Préférez des clients livrés qui soient des établissements scolaires, pour que la cuisine ne fonctionne pas pendant les vacances scolaires.

La quantité et la qualité des repas destinés à des clients tiers ne doit pas porter atteinte à la qualité de la prestation délivrée par l'établissement porteur de l'agrément. Aussi, une quantité trop grande de repas destinés à des clients tiers devient une préoccupation plus importante pour le prestataire que pour le client principal. Le ratio de **50% de repas exportés** est un compromis quantitatif et qualitatif pour l'établissement.

Pour vérifier le nombre de repas livrés et le montant de la redevance, convenez avec le prestataire qu'il vous fournisse les **factures** envoyées aux clients livrés afin que le nombre de repas fabriqués dans votre cuisine et livrés à l'extérieur soit correct.

*Sylvain Airaud,
consultant Empreintes culinaires*

L'Agrec, spécialiste de la restauration scolaire de l'Enseignement catholique



■ Qui sommes-nous ?

L'Agrec est une association à but non lucratif regroupant trente et un restaurants scolaires d'établissements de l'Enseignement catholique en Picardie.

Elle propose à ses adhérents de gérer leur service de restauration (cuisine centrale, cuisine dédiée ou livraison de repas en liaison froide



Créée en 1990
2 cuisines centrales
31 établissements adhérents
900 000 repas
52 salariés sur 15 sites

depuis une cuisine centrale). Tout établissement d'Enseignement catholique, de l'école maternelle à l'enseignement supérieur, peut bénéficier de ses services.



« Nous travaillons avec vous et surtout pour vous. »

© Agrec

« L'Agrec est née dans l'urgence de dépanner deux écoles, l'une très petite et l'autre de taille moyenne, qui ne parvenaient plus à assurer leur service de restauration. On a donc fait appel à un gros établissement pour leur fournir leurs repas. Le succès de la formule s'est traduit par une extension à de nombreux établissements de toutes tailles. Lorsqu'il a fallu organiser ce service, tant au plan des règles d'hygiène qu'au plan administratif, l'Agrec est née. »

Bernard Gaffet,
co-fondateur de l'Agrec

■ Nos valeurs

Cap vers la fraternité : la seule association de restauration scolaire catholique libre et indépendante dédiée au service des établissements de l'enseignement privé.

Nous travaillons ensemble dans le respect de chacun sur un principe d'esprit d'entraide et de partage.

La mutualisation : partage des moyens dans la production, la distribution, le personnel, le transport, le matériel et l'innovation.

Nos engagements produits : flexibilité du référencement produit pour un approvisionnement au plus proche de chez vous (pas de centrale d'achat). Réduire le gaspillage alimentaire. Sensibilisation aux gestes responsables.

L'esprit associatif : en intégrant l'association, les établissements deviennent membres à part entière et décideurs sur les orientations de celle-ci. Nous avançons dans la simplicité et la transparence.

L'adaptabilité : nous vous proposons des solutions personnalisées et adaptées à chaque type d'établissement.

Une cuisine authentique : nos chefs cuisinent traditionnellement et proposent des menus validés par une nutritionniste diététicienne indépendante.

Des animations sont proposées dans vos restaurants tout au long de l'année.

Pourquoi choisir l'Agrec ?

« On trouve chez l'Agrec une forte notion de services et de disponibilité avec une écoute permanente sur nos préoccupations. La prise en compte des contraintes réglementaires et le soutien apporté dans l'organisation des structures sont une source de tranquillisation et de sécurité. La mutualisation des moyens permet l'abaissement des charges qui rend la prestation de l'Agrec très compétitive. »

Annie Bonet,
présidente d'Ogec dans l'Oise

L'Agrec cherche à s'ouvrir à de nouveaux établissements partout en France pour qu'ils puissent bénéficier de leur expérience.

Quel que soit votre service de restauration, l'Agrec est capable de vous proposer et de gérer un modèle adapté à vos attentes et besoins.

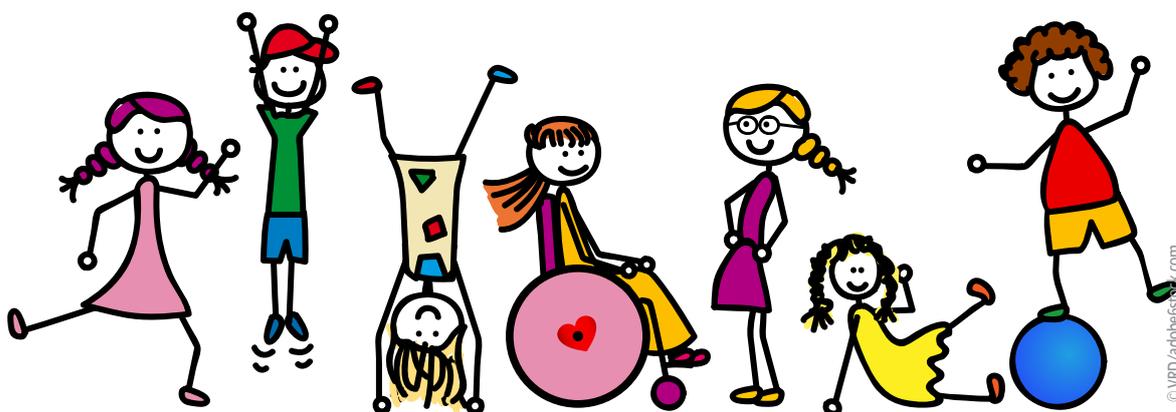
N'hésitez pas à les contacter :

Cédric Chalmandrier, directeur
43, rue Laurendeau 80000 Amiens
03 60 12 33 42 ou 06 63 70 30 31
directeur@agrec.net

Astrid Charpentier,
directrice adjointe - Agrec

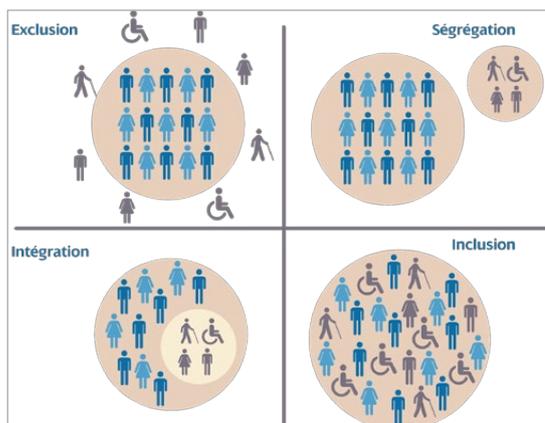
L'école inclusive : une priorité nationale souvent peu compréhensible

Après le lancement du plan « Ensemble pour l'école inclusive » le 18 juillet 2018, Jean-Michel Blanquer, ministre de l'Éducation nationale, et Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre chargée des Personnes handicapées, ont lancé le 22 octobre 2018 une concertation afin de mieux accueillir les enfants handicapés à l'école. L'objectif est de permettre à tous les élèves de suivre une scolarité normale et une formation des enseignants et personnels d'encadrement améliorée d'ici 2022, grâce à une collaboration accrue avec le secteur médico-social au sein des établissements¹.



À l'instar de la majorité des pays européens², la France a adopté le modèle de l'école inclusive qui n'est plus strictement enfermé dans une vision médicale du handicap.

■ Mais qu'entend-on par « école inclusive » ?



Sources : dd48.blogs.apf.asso.fr/archive/2014/05/29/exclusion-segregation-integration-inclusion-70218.html

Le concept d'inclusion vient du monde anglo-saxon et est lié aux mouvements des droits humains concernant les personnes porteuses de handicaps. Il vise la place de « plein droit » de toutes les personnes dans la société, quelles que soient leurs caractéristiques.

L'inclusion se différencie notamment de l'intégration qui correspond à l'adaptation d'individus « différents » à un système dit « normal ». Dans l'inclusion, il n'existe pas de groupe de personnes avec ou sans handicap, toutes les personnes présentent des besoins communs et individuels. L'égalité et la différence trouvent leur place, la diversité est la norme.

Une école inclusive est une école qui ne demande pas à l'élève de s'adapter pour être scolarisé mais qui prend des mesures pour répondre à la diversité des élèves et leur assurer l'égalité des chances d'apprentissage et d'épanouissement.

Une école inclusive est une école accessible physiquement mais également pédagogiquement.

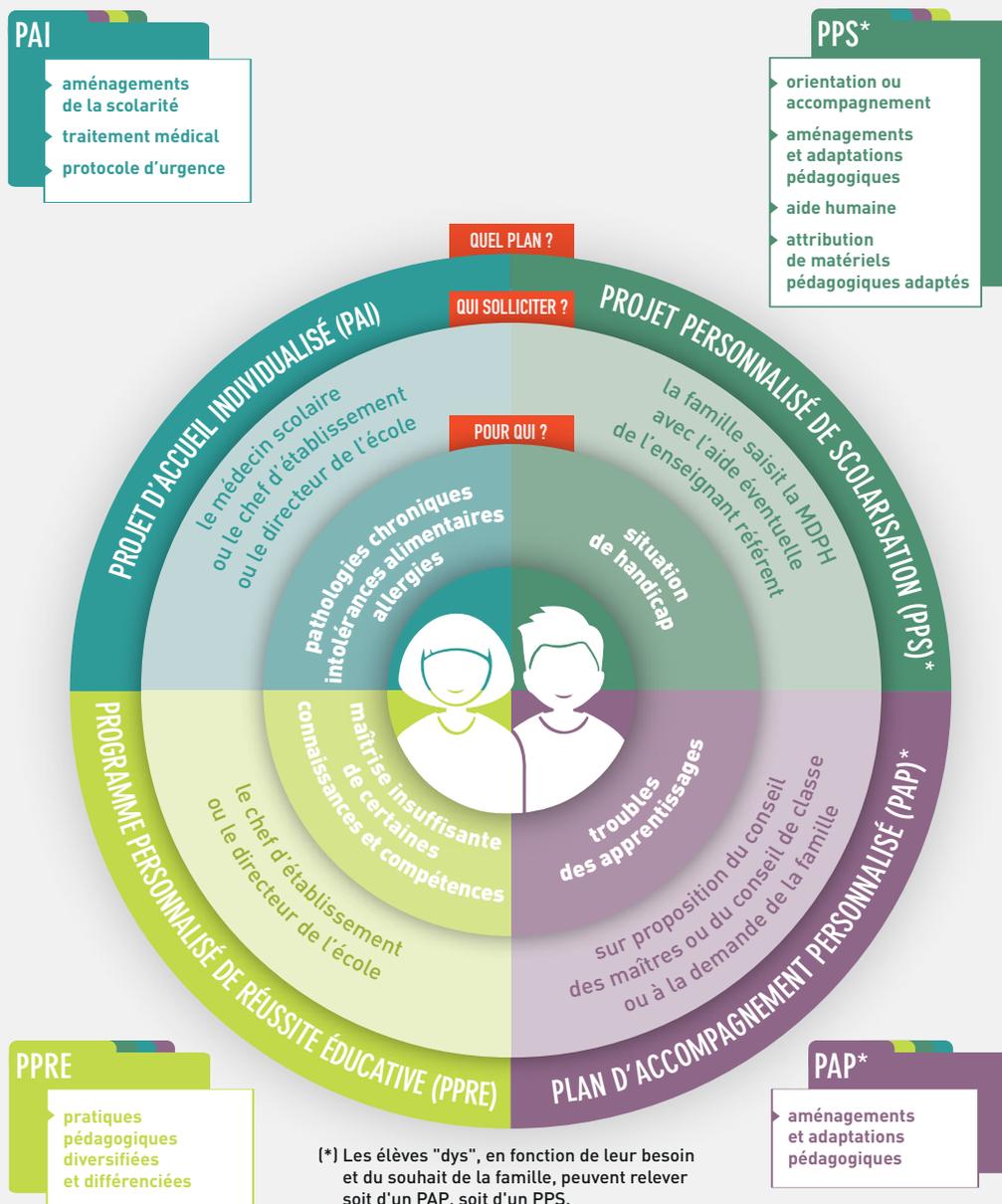
« Parce que l'école inclusive est un concept qui peut paraître lointain, difficile à comprendre, emprunté à un jargon de l'éducation, pas toujours compréhensible par tous... le secrétariat général de l'Enseignement catholique a créé un document simple expliquant les grandes notions, les mots qui se cachent derrière le projet d'école inclusive. Un décodage précieux pour permettre à chacun de mieux s'approprier le vocabulaire et surtout de le faire vivre. »

Consulter la boîte à outils inclusive : enseignement-catholique.fr/orientations-et-textes-officiels

1. Consulter le site du ministère de l'Éducation nationale – Ensemble pour l'école inclusive : www.education.gouv.fr/cid132935/ensemble-pour-l-ecole-inclusive.html

2. L'inclusion scolaire, un défi international : <https://enseignement-catholique.fr/l'inclusion-scolaire-un-defi-international>

Quel plan pour qui ?



Sources : Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche / décembre 2014.

■ Les structures d'inclusion, comment s'y retrouver

Depuis la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 affirmant le droit pour chacun à une scolarisation en milieu ordinaire au plus près de son domicile, à un parcours scolaire continu et adapté, l'École qualifiée souvent de figée et inégalitaire opère des changements, notamment en créant de nombreux dispositifs et parcours. Ainsi, pour répondre aux besoins éducatifs particuliers, plusieurs aides à la scolarisation coexistent. Les dispositifs de droit commun (projet d'accueil individualisé (PAI), plan d'accompagnement personnalisé (PAP) et

programme personnalisé de réussite éducative (PPRE)) ne nécessitent pas de recourir aux maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) contrairement au projet personnalisé de scolarisation (PPS) qui vise plus spécifiquement les élèves en situation de handicap³.

Pour en savoir + sur ces aides : consultez le livret du ministère de l'Éducation nationale¹

Parallèlement, depuis le 1^{er} septembre 2015, les Clis (Classe pour l'inclusion scolaire) et Ulis (Unités localisées pour l'inclusion scolaire) ont été remplacées par les Ulis école, collège, lycée permettant un enseignement adapté aux besoins et aux rythmes de

1. Le projet individualisé d'accompagnement (PIA) et le projet personnalisé d'accompagnement (PPA) visent la scolarisation des élèves dans des établissements ou services médico-sociaux.
2. http://cache.media.eduscol.education.fr/file/Handicap/31/8/2015dec_ecole_inclusive_livret_512318.pdf
3. www.education.gouv.fr/cid57096/reperes-et-references-statistiques.html#Le_système_éducatif

chacun. L'élève peut désormais suivre, au sein de son établissement, certains cours en ULIS (classe de 12 élèves maximum encadrés par des enseignants spécialisés) et à d'autres moments rejoindre sa classe ordinaire, avec un accompagnement spécialisé en fonction de ses besoins.

Avec tous ces dispositifs, il y a donc vraiment de quoi s'y perdre.

■ Et les établissements catholiques d'enseignement dans tout cela ?

De par les fondements de son projet, l'Enseignement catholique a toujours été sensible aux élèves les plus démunis en leur accordant une attention particulière. L'Enseignement catholique n'a pas attendu la loi de 2005 sur l'égalité des chances ou la mise en place de ces divers dispositifs pour accueillir des élèves à besoins éducatifs particuliers.

Ainsi, au cours de sa démarche d'Assises, notamment sa journée du 1^{er} décembre 2001, l'Enseignement catholique a affirmé sa volonté d'accueillir et de proposer à chacun un vrai chemin de réussite pour tous les élèves.

La loi de 2005 et les dispositifs qui ont suivi ont toutefois permis une réelle avancée.

Près de 390 000 élèves en situation de handicap sont scolarisés en 2017, dont 82 % dans des classes ordinaires⁴. Dans le 1^{er} degré, l'enseignement privé accueille environ 10 % des effectifs et 17 % dans le second degré. En hausse chaque année, les effectifs de la scolarisation des élèves en situation de handicap dans l'enseignement public et privé ont doublé depuis 2005.

	2004	2006	2017
Premier degré	96 396	111 083	181 158
<i>dont PPS</i>		89 045	181 158
Classe ordinaire	58 812	71 399	130 506
ULIS	37 584	39 684	50 652
Pourcentage public	91,5	91,5	90,3
Pourcentage privé	8,5	8,5	9,7
Second degré	37 442	44 278	140 318
<i>dont PPS 1</i>		28 789	140 318
Classe ordinaire	31 454	34 928	98 445
<i>dont Segpa collège</i>	<i>n.d.</i>	7 571	15 340
ULIS	5 988	9 350	41 873
Pourcentage public	88,5	87,0	83,3
Pourcentage privé	11,5	13	16,7
Total en milieu ordinaire	133 838	155 361	321 476
Total établissements spécialisés (hospitaliers/ médico-sociaux)	77 141	76 951	78 358
TOTAL	210 979	232 312	390 771

Source : DEPP.

Force est toutefois de constater que le concept d'école inclusive n'est pas totalement mis en place en France pour 3 raisons principales :

- les locaux des établissements scolaires ne sont pas tous aux normes d'accessibilité mais devraient l'être à l'issue de la réalisation des agendas d'accessibilité programmé ;
- les élèves en situation de handicap sont encore souvent séparés des autres élèves de l'établissement scolaire au collège et au lycée ;
- les aménagements pédagogiques sont encore insuffisants pour permettre la prise en compte de la diversité.

Sophie Pouverreau, juriste du Pôle Économie-gestion de la Fnogec, en charge des enjeux liés à l'accessibilité

3 décembre 2018 : journée internationale des personnes handicapées

Depuis 1992, à l'initiative de l'Onu, la journée internationale des personnes handicapées est célébrée chaque année le 3 décembre. Cette journée est l'occasion de mieux faire connaître les personnes en situation de handicap et les avantages que présente leur inclusion dans notre société.

Cette journée a plusieurs objectifs :

- Sensibiliser l'opinion publique, la communauté éducative et l'ensemble des élèves aux enjeux de la scolarisation des élèves handicapés
- Faire connaître et valoriser les actions de proximité conduites au quotidien par les associations et la communauté éducative. Ces actions permettent d'offrir à tous les élèves handicapés une chance pour réussir
- Mieux faire connaître les avantages que présente l'inclusion des élèves en situation de handicap dans notre société

Si votre établissement scolaire a mis en place des actions répondant à ces objectifs, n'hésitez pas à nous en faire part afin de partager votre expérience.

Contactez Sophie Pouverreau : s-pouverreau@fnogec.org

À l'occasion de cette journée internationale des personnes handicapées, l'Éducation nationale se mobilise aux côtés de grandes associations et de ses partenaires pour impulser et relayer des actions dans les écoles et les établissements scolaires.

TABLEAU DE BORD

AGENDA 2018-2019

7 décembre: CA Fnogec

8 décembre: AG Fnogec

18 décembre: [Webinar] Accueil des personnes en situation de handicap

19 décembre: Conseil pédagogique du titre de coordinateur opérationnel

20 décembre: CEPNL

15 janvier 2019: Formation des volontaires au PSC1

16 janvier: Formation service civique et citoyenne (FCC) des volontaires

22, 23 et 24 mars: Journées Nationales

CHIFFRES UTILES

SMIC horaire brut au 1^{er} septembre 2018: 9,88 €

SMIC mensuel brut pour 151,67h: 1 498,50 € au 1^{er} septembre 2018

Salaires minimum de branche mensuel brut au 1^{er} septembre 2018 pour 151,67 h = 1 536,50 €

Salaires minimum de branche horaire brut au 1^{er} septembre 2018 pour 151,67 h : 10,13 €

Plafond mensuel de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2018: 3 311 €

Valeur du point de la fonction publique au 1^{er} février 2017: 56,2323 €

Valeur du point de la CC SEP au 1^{er} septembre 2018: 17,56 €

Valeur du point CC CFA-CFC au 1^{er} septembre 2018: 74,83 €

Codes IDCC (Intitulé de la convention collective/statut)

0390 professeurs de l'enseignement secondaire libre

1334 psychologues de l'enseignement privé

1446 enseignants HC du technique et chefs de travaux

1545 enseignants primaire catholique

2152 CFA CFC

3218 CC EPNL

9999 (sans CC) statuts des chefs d'établissements

Décatalogue de la sérénité

Rien qu'aujourd'hui, j'essaierai de vivre ma journée sans chercher à résoudre le problème de toute ma vie.

Rien qu'aujourd'hui, je prendrai le plus grand soin de me comporter et d'agir de manière courtoise, je ne critiquerai personne et ne prétendrai corriger ou régenter qui que ce soit, excepté moi-même.

Aujourd'hui je serai heureux, rien qu'aujourd'hui, sur la certitude d'avoir été créé pour le bonheur, non seulement dans l'autre monde, mais également dans celui-ci.

Rien qu'aujourd'hui, je consacrerai dix minutes à une bonne lecture en me rappelant que, comme la nourriture est nécessaire à la vie du corps, la bonne lecture est nécessaire à la vie de l'âme.

Rien qu'aujourd'hui, je ferai une bonne action et n'en parlerai à personne.

Rien qu'aujourd'hui, j'accomplirai au moins une chose que je n'ai pas du tout envie de faire, et si l'on m'offense, je ne le manifesterai pas.

Rien qu'aujourd'hui, j'établirai un programme détaillé de ma journée. Je ne m'en acquitterai peut-être pas entièrement, mais je le rédigerai. Et je me garderai de deux calamités : la hâte et l'indécision.

Rien qu'aujourd'hui, je me plierai aux circonstances sans prétendre que celles-ci cèdent à tous mes désirs.

Rien qu'aujourd'hui, je crois fermement — même si les circonstances attestent le contraire — que la Providence de Dieu s'occupe de moi comme si rien d'autre n'existait au monde.

Rien qu'aujourd'hui, je n'aurai aucune crainte. Et tout particulièrement, je n'aurai pas peur d'apprécier ce qui est beau et de croire à la bonté. Je suis en mesure de faire le bien pendant douze heures, ce qui ne saurait me décourager, comme si je me croyais obligé de le faire toute ma vie durant.

Saint François d'Assise

L'arc boutant

Fondé en 1952 – Directeur de la publication : Laurent Laming – Chargée de la publication : Marine de Montalivet – Secrétariat de rédaction Manon Dufreix et mise en page : Cécile Martin – Bayard Service Ile-de-France-Centre – Imprimerie : Jouve – Numéro de CP : 1119 G 85707 – Abonnement : 23,50 euros les dix numéros – FNOGEC/ARC BOUTANT – 277, rue Saint-Jacques – 75240 Paris Cedex 05 – Tél. 01 53 73 74 40 – contact@fnogec.org – www.fnogec.org

Abonnement à l'Arc boutant

La Fnogec prend le virage de la transition numérique: fini le papier et l'envoi d'un chèque par voie postale, place au clic! Votre abonnement s'effectuera dorénavant en ligne. Merci de vous connecter au formulaire d'abonnement et de bien vouloir remplir les champs requis. Le règlement de votre abonnement annuel s'effectuera directement en ligne: <https://form.jotformeu.com/71284553571358>

Rappels:

- l'abonnement est annuel et comprend dix numéros mensuels (de septembre à juin)
- l'abonnement comprend une version papier et une version numérique
- tarif pour l'année scolaire 2018-2019:
 - 23,50 € TTC (en ligne)
 - TVA: 2,10 %