

# L'arc boutant

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

**OCTOBRE 2010**

**n° 506**

## ■ Actualité Enseignement Catholique

• Conférence  
de presse de rentrée.....**p.2**

## ■ Gestion

• Fonctionnement  
en réseau  
et mutualisation.....**p.3**

## ■ Financement public

• Dépenses de  
fonctionnement et  
forfait communal...**p.6**

## ■ Social

• Nouvelle classification  
des PSAEE.....**p.7**  
• Accord  
du 28 septembre...**p.10**

## ■ Gouvernance

• Expérience de  
l'UDOGEC Pyrénées  
orientales.....**p.11**

## Nouvelles classifications PSAEE: une très forte mobilisation du réseau UDOGEC et UROGEC



### Éditorial

Par Jacques GIROUX  
Président de la FNOGEC

**L**a période qui nous emmène jusqu'à Noël va être chargée pour l'ensemble du réseau des UDOGEC, UROGEC et pour les OGEC avec la mise en œuvre sur le terrain de l'accord du 7 juillet 2010 sur les classifications PSAEE.

Comme vous pouvez le constater, près de 8 000 personnes vont être concernées par les actions d'information ou de formation assurées par le réseau, auquel il convient d'ajouter l'ensemble des personnes formées par les réseaux des syndicats de chefs d'établissement (SNCEEL, SYNADEC, SYNADIC et UNETP).

C'est une mobilisation sans précédent dans le réseau pour un chantier majeur qui est celui de la reclassification. Elle montre à nos partenaires notre volonté d'avancer.

Nous convenons qu'aujourd'hui, nous sommes au milieu du gué puisqu'il faut désormais sécuriser juridiquement les choses. Nous n'avons pas négocié l'ensemble des composantes de la fiche de paie. Cette négociation est en cours et nous ne manquerons pas de vous tenir informés de ses avancées.

Pourtant, ce doit être pour chacun des établissements l'occasion de porter un regard sur son organisation au service du projet éducatif et du projet d'établissement.

C'est une occasion unique de conduire une réflexion plus globale sur la GRH dans les établissements.

Je ne doute pas de la volonté et de la capacité de chacun à avancer dans cette démarche indispensable pour préparer l'avenir.

Dans sa conférence de presse de rentrée, dont nous vous faisons un premier retour, M. Éric de Labarre nous trace un cadre d'avenir positif sur certains aspects avec la hausse des effectifs, mais qui suppose un travail de fond sur nos organisations.

Pour ce faire, la FNOGEC vous propose d'engager une réflexion et un partage d'expériences lors des Journées nationales qui auront lieu à Nancy les 26 et 27 mars prochains sur le thème : « la gouvernance territoriale : un enjeu pour les OGEC ». □

## CONFÉRENCE DE PRESSE DE RENTRÉE DE M. ÉRIC DE LABARRE, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

### *L'école catholique : une école qui se développe*

#### ■ Quelques chiffres

La rentrée a été extrêmement positive sur le plan de l'évolution des effectifs : l'enquête de rentrée montre une croissance de + 7 732 élèves, soit une progression de 0,4 %. Il s'agit de la confirmation des tendances lourdes constatées depuis 2000.

C'est une satisfaction : + 24 000 élèves de 2004 à 2010 qui sont à mettre en relation avec le fait que le système éducatif français a perdu en 20 ans 700 000 élèves.

Dans une analyse plus fine, ce qui frappe, c'est le fait que la progression est quasi-générale, et de façon encore plus nette que l'an passé.

Comme au cours des années précédentes, la progression concerne tous les segments dans le 2<sup>nd</sup> degré : collège, lycée et post bac. De plus, nous avons été très favorablement surpris par la forte progression en collège : + 5 000 élèves que nous n'attendions pas compte tenu du repli des effectifs que nous avons enregistré en 1<sup>er</sup> degré les deux dernières années (-5 000 en 2008 et -2 700 en 2009). Ce qui nous amène à une autre très bonne nouvelle : le 1<sup>er</sup> degré semble stabilisé (- 194) après deux années difficiles. L'enseignement agricole perd 500 élèves après en avoir gagné 161 en 2009 (- 1 %). On reste cependant parmi les scores les plus élevés depuis 10

ans. Cette question est à reprendre dans le cadre plus large de la réforme du lycée professionnel, et notamment des filières « service aux personnes ».

#### ■ Les commentaires d'Éric de Labarre

◆ Les résultats sont la récompense d'un travail courageux de redéploiement des moyens d'enseignement entre académies, dans un contexte budgétaire très difficile et dont nous savons qu'il risque malheureusement de s'aggraver. Ce sont 1 400 emplois qui ont été supprimés en 2010, le choc du retrait ayant été amorti par la disparition des emplois de professeurs stagiaires dans le cadre de la mastérisation de formation des maîtres.

Cela n'a d'ailleurs pas eu d'effets sur le niveau des demandes d'inscriptions non satisfaites (30 000 à 40 000) qui est resté élevé et tend à croître.

◆ La déssectorisation dans l'enseignement public n'a pas eu d'effet sur les niveaux d'effectifs en collège et en lycée par rapport à l'année passée. Quoi que prétendent certains, il n'y a pas eu de « retour des établissements privés vers les établissements publics ».

◆ Il est nécessaire que nous restions vigilants sur le 1<sup>er</sup> degré, notamment en maternelle. La réduction des moyens alloués à l'accueil de la petite enfance (- 3 ans) pouvant avoir des conséquences sur les effectifs en maternelle, mais également au-delà, dans les classes élémentaires.

### *L'Enseignement Catholique, un acteur économique et social : quelques chiffres clés*

**Pour la première fois depuis longtemps, un Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique, s'est appuyé sur le rapport économique et social de la FNOGEC, dans son intervention de rentrée.**

L'Enseignement Catholique, présenté par Éric de Labarre, c'est en 2008-2009 :

◆ Plus de 8 000 unités pédagogiques regroupées en 5 200 établissements (unités économiques), de nombreux ensembles scolaires (école/collège/lycée) qui accueillent plus de 2 020 000 élèves.

◆ L'Enseignement Catholique est le lieu de travail de plus de 210 000 personnes :

- 134 000 enseignants contractuels de droit public de l'État (sur les 140 000 emplois sous contrat).
- 80 000 salariés de droit privé représentant 52 000 ETP (Équivalent temps plein) et une masse salariale de près de 2 milliards d'€.

Un secteur important pour l'emploi en France.

◆ Un niveau de dépenses du secteur de l'ordre de

10 à 11 milliards d'€.

Les familles y contribuent à hauteur de 2 milliards d'€, en finançant (pour 1 milliard environ) les équipements et les investissements immobiliers, les grosses réparations, les dépenses liées à des choix éducatifs et pédagogiques particuliers qui ne résultent pas directement du contrat ainsi que les activités religieuses de l'établissement et en payant les prestations annexes à l'acte d'enseignement (environ 1 milliard) : restauration, internat, etc.

Si l'on rapporte l'ensemble de ces éléments à l'activité du secteur associatif, l'Enseignement Catholique en représente environ 15 % (11 milliards sur 70) et constitue ainsi un acteur très significatif de l'économie sociale.

Si l'on rapporte le nombre d'élèves de l'Enseignement Catholique à celui de l'Éducation nationale dans son ensemble, la proportion est d'environ 18 %.



## Vers de nouveaux modèles...

La FNOGEC et son pôle expertises et compétences travaille actuellement à l'élaboration de propositions concrètes pouvant contribuer à l'amélioration de l'état de santé économique des OGEC.

Les constats réguliers effectués par l'observatoire INDICES ne semblent pas faire écho chez nombre de dirigeants territoriaux et d'établissements/OGEC : la fédération nationale doit non seulement alerter et prévenir, mais aussi rechercher des solutions innovantes, élaborer des modèles économiques viables, en s'appuyant notamment sur des expériences territoriales existantes et les travaux d'accompagnement qu'elle effectue.

### ■ Des constats économiques qui nous interpellent

**Quelques chiffres, un principe de réalité qu'il ne faut pas occulter\*** :

◆ 25 % 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 (nous sommes ici, principalement, chez les petites structures rurales).

◆ La ressource publique, certes, n'est pas à la hauteur de ce qu'elle devrait être au regard de la loi, mais il ne faut jamais manquer d'ajouter que nous dimensionnons et adaptons assez mal la ressource privée.

◆ Une inégalité flagrante dans l'effort à l'investissement par élève : l'écart entre l'effort à l'investissement par élève du 1<sup>er</sup> degré et du 2<sup>nd</sup> degré devrait être en moyenne de 1 à 2 compte tenu des coûts respectifs des outils pédagogiques, en réalité il est 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.

◆ Enfin, les coûts de fonctionnement dans leur ensemble sont clairement 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...

**Des marges de manœuvre existent, des voies de progrès sont à identifier, voilà nos convic-**

tions... en y ajoutant cette heureuse certitude : les solutions à rechercher vont de pair avec les évolutions nécessaires dans les domaines pédagogiques et organisationnels que les tutelles diocésaines et congréganistes ont la charge d'animer.

### ■ Des enjeux majeurs pour le secteur de l'Enseignement Catholique

Pour assurer sa pérennité et son développement, notre secteur d'activité doit faire face aux enjeux suivants :

◆ L'« académisation » au plan de la gestion administrative : à la suite d'une décentralisation qui a conduit à une augmentation importante des moyens matériels et financiers des établissements publics, nous assistons à une déconcentration forte et à une nouvelle organisation des services de l'Éducation nationale. Devant un renforcement des pouvoirs au niveau du rectorat, avec un recentrage des équipes professionnelles au plan académique, l'Enseignement Catholique doit immanquablement se poser la question d'un renforcement de ses moyens académiques ou régionaux.

◆ La prospective et des territoires pertinents, qui doivent permettre d'adapter l'offre de l'Enseignement Catholique. Notre secteur d'activité doit véritablement penser, valider, et mettre en œuvre collectivement des schémas de redéploiement de sa présence territoriale et de ses activités, schémas directeurs viables permettant de pérenniser des implantations et activités choisies.

◆ La mise en place d'une gouvernance territoriale adaptée pour le réseau de l'Enseignement Catholique : une professionnalisation renforcée, une pluri-compétence et une meilleure articulation des services territoriaux de l'Enseignement Catholique deviennent une nécessité. Souvent, le renforcement et l'unité des équipes deviennent les conditions d'un accompagnement crédible et efficace de l'ensemble du tissu des établissements.

◆ La mutualisation et du fonctionnement en réseau : il est urgent d'optimiser, voire de restruc-



Des constats économiques qui interpellent...

Des enjeux majeurs pour l'Enseignement Catholique

\*. Se reporter au rapport économique et social 2010 de la FNOGEC



**Mutualisation  
et fonctionnement  
en réseau:  
des modèles  
nouveaux à proposer**

turer les moyens qui portent les projets éducatifs et pédagogiques, et de répondre aux nouvelles exigences d'offre pédagogique (notamment du fait de la réforme des lycées). Pour cela, l'Enseignement Catholique doit intensifier le mouvement historique de mutualisation, mise en commun de moyens, regroupement, fusion.

Il est nécessaire de travailler sur des périmètres économiques viables, le plus souvent élargis, et de « sécuriser » ainsi nombre de portages économiques de projets d'établissements, dangereusement fragilisés et déséquilibrés aujourd'hui.

### ■ Des objectifs à atteindre rapidement

Pour faire face à ces enjeux majeurs, notre secteur doit définir des objectifs clairs et se donner les moyens de les atteindre :

♦ Travailler à une double organisation territoriale : le niveau de l'établissement et le niveau infra diocésain d'une part (bassin de vie, réseau...), les niveaux diocésain et régional ou académique d'autre part.

♦ Mettre en place une réelle complémentarité entre ces différents niveaux, selon un principe de subsidiarité bien connu : chaque niveau agit dans le domaine où il est le mieux placé. Chaque niveau a sa place aujourd'hui, au service d'un rayonnement d'ensemble de l'Enseignement Catholique, dans le cadre d'une collégialité de projets :

- **Le niveau de l'établissement**, unité d'éducation et d'enseignement, essentielle et première, lieu où toutes les activités sont proposées, de l'enseignement aux activités pastorales, culturelles et sportives, de la restauration à l'hébergement. Lieu source, où le projet de l'Enseignement Catholique vit, est éprouvé et régulièrement mis à jour au service des élèves et des familles.

Dans le cadre de l'organisation territoriale, et d'une évolution de longue date, l'établissement devient, de plus en plus souvent, pluriel. Pour des motifs d'organisation pédagogique, de continuité et complémentarité de l'offre de l'Enseignement Catholique dans une commune, pour des motifs de viabilité économique, **le schéma de l'ensemble d'établissements porté par un seul OGEC (ensemble scolaire ou groupe scolaire) est fréquent.**

Ce schéma aujourd'hui, compte tenu des réformes et réorganisations pédagogiques nombreuses et du contexte économique, ce schéma ne se suffit plus à lui-même. Il n'offre plus la « meilleure » réponse en termes organisationnels et financiers.

- **Le niveau infra diocésain ou de réseau** : il est indispensable pour la mise en place de synergies fortes, d'une offre complémentaire, reliée, articu-

lée, au plan éducatif et pédagogique. C'est le territoire pertinent pour augmenter le rayonnement, la richesse et la variété des projets proposés aux familles. Aujourd'hui, compte tenu de sa nature et de son implantation, ce territoire sera à géométrie variable en fonction des diocèses :

- une architecture d'implantations, de propositions de formations, par nature (de la formation initiale à la formation professionnelle et continue) et par niveau (de la petite enfance au secondaire, voire au supérieur),

- des modalités de gestion réfléchies, harmonisées et optimisées à ce niveau également, afin de pérenniser un réseau d'établissements et d'OGEC : nous proposerons des modèles nouveaux en ce domaine.

- **Le niveau départemental ou diocésain** semble dans la grande majorité des cas approprié pour la mise en place des expertises suivantes (en s'appuyant sur des structures type CODIEC, direction diocésaine de l'Enseignement Catholique, UDOGEC) : service de la tutelle, animation institutionnelle, animation pastorale, accompagnement de proximité des dirigeants, des communautés éducatives et des projets. Services d'aide et conseil au plan de la vie associative, de l'immobilier, des financements publics et privés, du droit social et de la comptabilité.

- **Le niveau régional ou académique** devient indispensable pour s'inscrire dans des organisations nouvelles : régionalisation des lycées et de la formation professionnelle, déconcentration des moyens aux académies. A ce niveau, dans le cadre des organes appropriés type CAEC, direction interdiocésaine de l'Enseignement Catholique, UROGEC, les expertises suivantes peuvent être mises en place : prospective et développement, ingénierie pédagogique, schémas prévisionnels de formation, gestion des moyens d'enseignement, formation, expertise économique (gestion et ressources humaines), observatoire GABRIEL.

### ■ Des moyens à la hauteur des objectifs à atteindre :

**Les principaux moyens permettant d'atteindre ces objectifs ne relèvent pas des prérogatives du réseau fédératif des OGEC, même s'il souhaite contribuer et participer à la réflexion :**

- ♦ Travail du SGE et de la commission permanente sur la mise à jour du statut de l'Enseignement Catholique.

- ♦ Travail de mise en œuvre d'une organisation régionale de l'Enseignement Catholique à partir des CAEC et de la structuration professionnelle des entités juridiques porteuses des CAEC (à noter les cas de figure de Poitiers et Lyon où ces entités porteuses sont devenues transversales, le réseau

fédératif des OGEC, départemental et régional, ayant accepté d'installer l'expertise économique, l'observatoire économique et social, au sein de ces entités académiques et/ou régionales).

♦ Travail de structuration de l'Enseignement Catholique diocésain à partir des services de la direction de l'Enseignement Catholique et du projet diocésain développé par celle-ci dans les domaines pastoral, éducatif et pédagogique, en lien étroit avec l'ensemble des tutelles.

**Dans le cadre de son objet, le réseau fédératif des OGEC poursuit et intensifie quant à lui des actions permettant d'améliorer l'équilibre et la qualité de la gestion au sein du réseau des OGEC :**

♦ À partir d'un état des lieux approfondi du réseau UDOGEC/UROGEC qui a fait l'objet d'un rapport détaillé (e-lutin), intensification d'un accompagnement des territoires destiné à développer des services adaptés et des expertises plus larges : il s'agit de renforcer les services territoriaux UDOGEC/UROGEC afin de mieux accompagner les OGEC et leurs projets.

♦ Élaboration par la FNOGEC d'une panoplie d'outils de gestion à destination des OGEC via les structures fédératives UDOGEC et UROGEC (orientations et outils experts dans les domaines de la gestion financière et comptable, de la négociation des ressources publiques, de la communication et vie du réseau des OGEC, de la gestion des ressources humaines).



© C. Mercier/CIRIC

♦ **Enfin, travail important engagé récemment, d'une part sur les modalités de fonctionnement juridique et financier, et d'autre part sur les modalités de gouvernance, de réseaux ou groupes d'établissements et d'OGEC.** En effet, l'observatoire INDICES montre l'existence de tailles critiques, et la difficulté, voire l'incapacité, pour nombre de petites et moyennes structures de porter leurs propres charges fixes (immobilier, encadrement, gestion, services annexes à l'enseignement....)

**Dans ce contexte, il faut oser réexaminer les fondamentaux de la gestion matérielle et financière des activités de l'Enseignement Catholique :** un établissement, un OGEC, et en option, trop souvent au titre d'une remédiation et non d'une anticipation, des mises en commun de moyens peu lisibles, voire des fusions d'OGEC (fusions parfois mal engagées et qui n'entrent pas suffisamment dans le cadre d'un schéma de développement ou déploiement territorial réellement élaboré et exhaustif).

**La FNOGEC doit travailler à des modalités nouvelles de portage économique des activités, et partager ses analyses avec l'ensemble des acteurs de l'Enseignement Catholique : il y va de la capacité à pérenniser l'outil pédagogique de l'Enseignement Catholique.**

Dans cet esprit, le pôle expertises et compétences prépare un dossier technique qui, tout en réaffirmant la prévalence du projet éducatif et pédagogique, fixera le cadre d'un travail intensifié de regroupement, selon des modalités plurielles et adaptables (schémas possibles, méthodes de mise en œuvre et de gestion...). Ce document ouvrira la voie à des organisations nouvelles qui vont au-delà, sans les écarter pour autant, des fusions pures et simples ou encore des mises en commun de moyens humains et matériels entre OGEC.

**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, sont autant de solutions alternatives à rechercher.** Ces solutions vont dans le sens d'une meilleure gestion des ressources, dans le cadre de périmètres élargis permettant aux projets d'établissements de préserver leurs moyens et donc leur qualité.

■ **Contribuer à façonner une œuvre originale...**

Notre métier de gestionnaires doit inévitablement nous conduire à proposer des pistes de progrès dans le domaine économique, compte tenu des constats effectués. Nous devons toujours mieux servir le projet, dont le rayonnement passe aussi par un dimensionnement adapté des moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

À l'institution de vérifier avec nous si ces propositions s'inscrivent bien dans le projet de développement du secteur de l'Enseignement Catholique : le réseau fédératif des OGEC est demandeur d'un travail transversal, collaboratif, dans les domaines de la prospective, de l'organisation territoriale et de la gestion.

**Des moyens à la hauteur des objectifs à atteindre**



**mettre en commun, mutualiser pour sécuriser et développer nos activités**

## DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT ET FORFAIT COMMUNAL

Le financement public des écoles privées continue à faire parler de lui notamment à l'occasion de la publication de l'arrêt du Conseil d'État en date du 2 juin 2010 (CE 2 juin 2010, n°309948).

Dans cet arrêt, la haute juridiction rejette le recours exercé par l'association des maires ruraux de France à l'encontre de la circulaire n°2007-142 du 27 août 2007, et, dans ses attendus, conforte le contenu de la circulaire attaquée. Cette circulaire était venue remplacer celle du 2 décembre 2005 (circulaire n° 2005-206) laquelle avait été annulée par le Conseil d'État pour des raisons de forme (CE 4 juin 2007, n°289792).

### ■ Principe de parité

Cette fois, statuant sur le fond, le Conseil d'État se fonde sur le principe de parité posé par la loi Debré (codifié à l'article L 442-5 du code de l'éducation): « *Les dépenses de fonctionnement des classes sous contrat sont prises en charge dans les mêmes conditions que celles des classes correspondantes de l'enseignement public* ».

Ainsi, le Conseil d'État valide le critère général selon lequel les dépenses de fonctionnement à prendre en compte pour calculer le coût moyen de l'élève des classes élémentaires publiques sont celles effectivement supportées par les communes pour assurer le fonctionnement de leurs écoles et ce, quel que soit le chapitre comptable d'imputation dans le budget communal.

Dès lors qu'elles ont le caractère de dépenses de fonctionnement (remplacement du mobilier scolaire, location et maintenance des matériels informatiques) et qu'elles participent directement aux activités d'enseignement (entretien des locaux scolaires et autres espaces non dédiés à l'enseignement mais utilisés par les élèves tels les gymnases et autres dépendances, fournitures scolaires, déplacements vers les installations sportives...), les dépenses communales doivent être prises en compte dans le montant de la contribution financière due aux classes privées sous contrat d'association. Le Conseil d'État y inclut également la quote-part du coût des services généraux d'administration des écoles publiques de la commune, dépense très fortement contestée par les communes dans le cadre des négociations bien que reconnue éligible par une jurisprudence administrative constante.

Cette question de l'éligibilité des dépenses de fonctionnement est complexe et fait l'objet de contestations fréquentes entre les maires et les écoles privées; elle a d'ailleurs déjà donné lieu à plusieurs circulaires et à une abondante jurisprudence.

Le Conseil d'État n'apporte donc pas ici de solutions réellement nouvelles, mais il entérine la jurisprudence administrative.

Par contre, même si cet arrêt confirme l'éligibilité de certaines dépenses de maintenance bâtiments bien qu'imputées en investissement, il précise cependant que l'acquisition du matériel informatique au titre du renouvellement ou non est exclue de l'assiette du forfait. Par contre, il est confirmé que son acquisition peut faire l'objet d'une subvention conformément à l'article L 442-16 du code de l'éducation.

Pour le financement des classes maternelles, le Conseil d'État rappelle qu'il est obligatoire lorsque la commune a donné son accord lors de la conclusion du contrat d'association et d'un financement facultatif sans cet accord.

Bien que cette circulaire applique un texte législatif abrogé par la loi du 28 octobre 2009, dite Loi Carle, elle se fonde sur des principes dont s'inspire la loi et doit donc être considérée comme le texte de référence en matière de financement public des écoles privées et ce, jusqu'à publication d'une nouvelle circulaire.

Les textes d'application de la loi Carle ne sont pas à ce jour publiés. Toutefois, ils doivent être soumis à l'avis du Conseil supérieur de l'Éducation le 30 septembre 2010.

Les craintes seront alors que cette nouvelle circulaire soit à nouveau attaquée devant le Conseil d'État.

### Contentieux de Clermont-Ferrand

L'année scolaire 2010/2011 pourrait voir à nouveau le Conseil d'État se prononcer sur le financement des écoles privées sous contrat et plus précisément sur les dépenses éligibles au forfait communal. C'est le contentieux indemnitaire concernant le forfait communal versé par la ville de Clermont-Ferrand. La ville a déféré l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon du 30 décembre 2008 devant le conseil d'État. Dans l'arrêt attaqué, la Cour administrative de Lyon allait au-delà de la somme fixée en première instance, estimant notamment que les dépenses de transports scolaires, médecine scolaire, intervenants extérieurs et classes de découverte doivent être incluses dans l'assiette de la contribution communale.

Ainsi, la Cour administrative de Lyon fixait le montant du forfait communal dû par la ville de Clermont-Ferrand aux écoles privées à 940 € par élève de classe élémentaire, pour l'année 2001. À l'heure actuelle, cet arrêt constitue la jurisprudence la plus avancée sur le sujet des dépenses éligibles au forfait communal; elle reprend d'ailleurs les dépenses listées dans la circulaire du 27 août 2007.



## Une très forte mobilisation du réseau UDOGEC et UROGEC

Lors de la réunion de travail à Paris des 16 et 17 septembre, permanents et présidents des UDOGEC et UROGEC ont pu travailler ensemble principalement autour des dispositions de l'accord du 7 juillet 2010 sur les classifications et rémunérations qui sont le cœur de la convention collective des PSAEE.

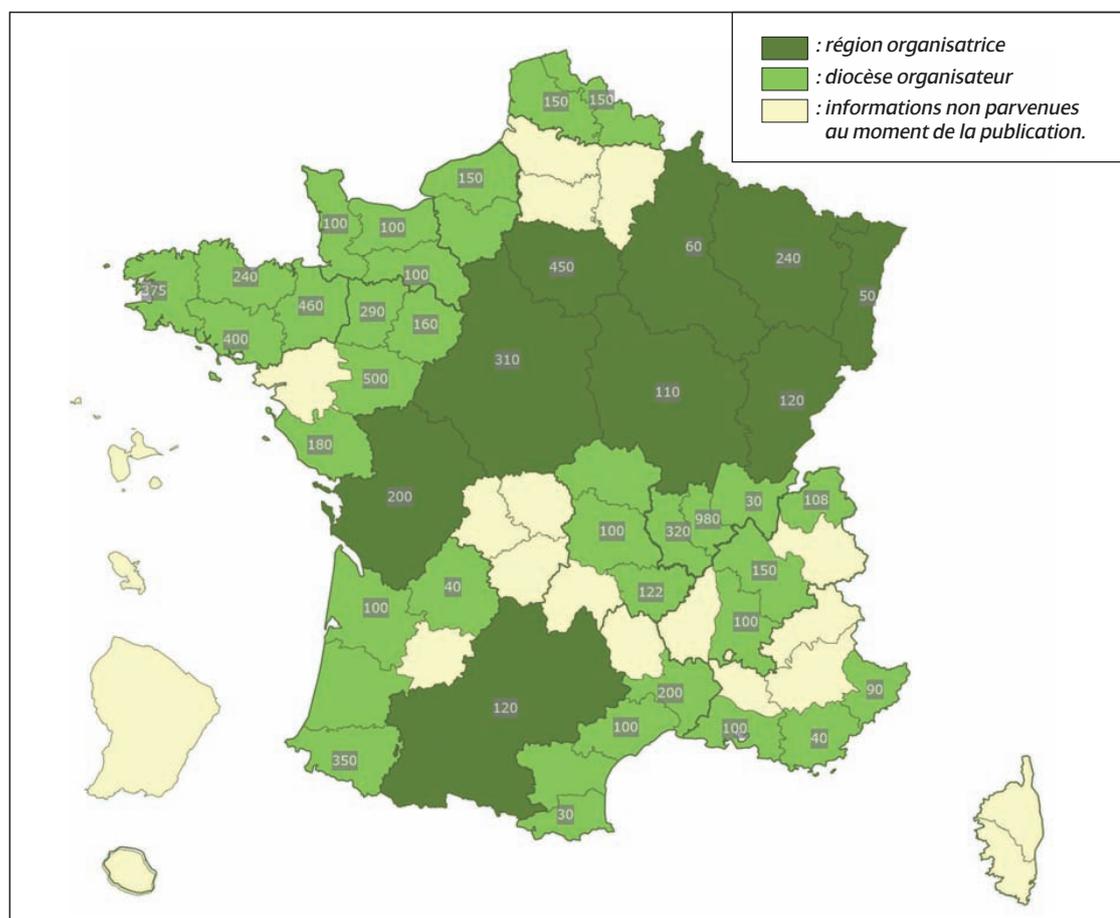
À cette occasion, les représentants des UDOGEC et UROGEC nous ont fait part de leur plan de charge s'agissant de leurs interventions sur le terrain en vue d'une meilleure appropriation du contenu de l'accord et d'une application rapide et fiable.

Selon les informations qui nous ont été transmises à ce jour, ce sont près de 8000 personnes qui ont

été informées ou formées ou qui vont l'être dans les prochaines semaines. C'est la preuve de l'existence d'une présence forte, parfois invisible au niveau national, de bénévoles, de professionnels œuvrant dans un même sens. C'est la preuve également, si certains en doutaient, de la capacité du réseau des UDOGEC et UROGEC à se mobiliser rapidement pour apporter à leurs OGEC et aux chefs d'établissement toutes leurs compétences, savoir-faire et disponibilité.

Cet engagement ne peut qu'être encouragé mais aussi salué et les présidents et permanents d'UDOGEC et UROGEC vivement remerciés.

## Participation aux réunions organisées par les Udogec/Urogec



## Un outil de reclassifications

Lors de la réunion à Versailles au mois de juin dernier, les permanents des UDOGEC et UROGEC ont demandé à la FNOGEC de leur fournir des outils pour optimiser leurs interventions auprès des établissements et le cas échéant pour qu'ils le mettent à disposition des chefs d'établissement. La réponse est un outil FNOGEC qui prend la forme d'un serveur (logiciel). Il a été développé notamment grâce

aux réseaux de l'UNETP et du SYNADEC que nous remercions pour leur apport technique essentiel.

## ■ Souplesse, sécurité, efficacité et gain de temps

La vocation d'un outil quel qu'il soit (tableur, logiciel ou tire-bouchon) est d'être utilisé. Il doit donc répondre à un besoin et remplir quatre objectifs :



◆ **Souplesse** : Dans son utilisation. C'est pour cela que nous avons choisi un serveur et non un logiciel à télécharger, sur la base des assistants que l'on connaît tous : simples, utiles et faciles d'utilisation. Il est centralisé et facile d'accès.

◆ **Sécurité** : D'expérience nous savons qu'il est difficile de travailler sur des tableurs ou des outils à télécharger puisqu'ils sont par nature évolutifs en fonction des demandes des utilisateurs. Les ajouts d'applications, des corrections éventuelles ne peuvent être appréciés par tous que si un serveur central les propose. À défaut, chaque utilisateur doit à nouveau télécharger une nouvelle version tout en perdant les données qu'il aurait souhaité conserver. Sécurité par une certaine forme d'automatisation sinon de la reclassification (impossible puisqu'individuelle) mais dans les conséquences des choix de l'utilisateur.

◆ **Efficacité** : L'efficacité réside dans le fait que le logiciel permet d'intégrer automatiquement les conséquences mécaniques des choix de l'utilisateur. Ainsi la strate est automatiquement déterminée en fonction du temps de travail réalisé par fonction. La plurifonctionnalité est automatiquement calculée sans que l'opérateur ne doive reprendre le texte de l'accord, son vade-mecum pour décider manuellement, selon la situation, de

valoriser par une, deux ou trois valeurs de degrés. Efficacité et sécurité. On limite les cas d'erreurs.

◆ **Gain de temps** : Beaucoup de situations sont sinon semblables, en tout cas ressemblantes. Nous savons, par exemple que dans le 1er degré, il n'y a guère plus de dix postes traditionnellement observés, qui sont composés essentiellement de fonctions bien identifiées. Le logiciel ventile par typologie de postes les fonctions réalisées ou réalisables. Si l'utilisateur le souhaite, il peut en effet, en sélectionnant un emploi faire que le logiciel inscrive les fonctions par défaut. De même, nous avons souhaité ajouter des filtres afin d'optimiser l'information des données. À titre d'exemple, lorsqu'il s'agit d'un « surveillant » il nous semblait inutile que dans un menu déroulant permettant de choisir les fonctions réalisées apparaissent les 80 fonctions et notamment les fonctions supports qui ne seront jamais exercées par ce dernier (paie, assistant de direction etc.). Néanmoins, il ne s'agit pas là d'automatiser la reclassification puisque cela irait à l'encontre de la philosophie même du dispositif mais d'aider l'utilisateur à régler 95 % des situations. C'est pour cela que ce dernier peut toujours décocher les fonctions non utilisées, en ajouter d'autres afin de coller parfaitement à la réalité du poste.

#### L'OPCA – EFP et les éditeurs de paie mobilisés

La directrice de l'OPCA-EFP et ses équipes, ont demandé à être informés très rapidement des logiques sous-tendues par ces nouvelles dispositions relatives aux reclassifications.

La FNOGEC est intervenue auprès d'eux pour présenter l'accord, la philosophie mais aussi les conséquences pratiques de sa mise en œuvre.

L'OPCA-EFP sera également associé aux réflexions à mener s'agissant de l'avenir des formations qualifiantes en lien avec la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, présidée par Loïc Le Boudec (SYNADIC). La réflexion doit en effet être globale et non segmentée et chaque compétence « utilisée » pour répondre aux attentes légitimes des établissements et salariés.

Pour une application réussie sur le terrain, et donc pour une déclinaison en paie et un basculement rapide, il était apparu essentiel aux équipes de la FNOGEC, sous l'impulsion de son secrétaire général, de se rapprocher des « professionnels de la profession ». C'est pour cela que nous avons organisé deux réunions d'échange avec les huit plus gros éditeurs de paie œuvrant dans le champ de l'Enseignement Catholique.

De plus, nous avons été sollicités par des cabinets conseil tels que Cap RH, Ecclesia RH et bien entendu le cabinet Orizon qui fut le conseil des négociateurs dans la mise en place du système pour bénéficier de notre éclairage.

Tout cela avec pour objectif que le discours paritaire soit bien intégré par chacun des intervenants, que la commune intention des parties signataires soit clairement appréciée, que chacun travaille sur des fichiers normalisés pour éviter un défaut dans l'application universelle des dispositions de l'accord.

#### Un outil informatique de reclassification à disposition des chefs d'établissement

C'est ainsi que nous avons traduit informatiquement les données de l'accord, pour que ces opérateurs puissent travailler sereinement et en toute efficacité. Leurs questionnements, leurs analyses ont également permis de faire avancer les choses et calibrer au mieux les outils.

Parmi ceux-ci, on trouve l'application pratique de reclassification (présenté ci-dessous) dont chaque OGEF peut bénéficier.

Avant de se lancer dans l'information du logiciel, l'utilisateur devra au préalable se munir du référentiel de fonctions, de l'accord et du vade-mecum paritaire (disponible sur le site de la FNOGEC [www.fnogec.org](http://www.fnogec.org)).

La fiche de poste aura été réalisée puisqu'il s'agit là d'un préalable nécessaire.

## Connexion

L'outil est accessible à partir d'un navigateur internet à l'adresse :

<https://reclassification.appli-fnogec.org/>

Pour se connecter, il faut se munir d'un identifiant et d'un code d'accès.

Chaque UDOGEC ou UROGEC met à la disposition des adhérents et chefs d'établissement un mot de passe personnel.

Attention, il s'agit d'identifiants **personnels**. En effet, compte tenu des applicatifs susceptibles d'être utilisés (import et export des données paie) et des informations sensibles, aucune personne non autorisée ne saurait l'utiliser.



## Identification du poste

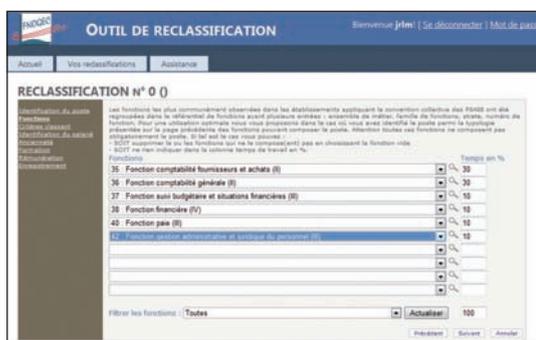
Comme indiqué plus haut, un certain nombre d'emplois ont été identifiés (agent de maintenance, secrétaire etc.). L'utilisateur peut choisir parmi cette liste. S'il choisit un tel emploi, le logiciel propose un ensemble de fonctions pouvant composer ledit poste.

Si l'utilisateur ne trouve pas d'emploi correspondant au poste concerné, il peut cliquer sur suivant.



## Fonctions

L'utilisateur choisit les fonctions composant le poste à l'aide de menus déroulants. La strate est générée automatiquement. (voir plus haut, *sécurité et gain de temps*)



## Critères classant

La strate déterminée, l'utilisateur informe la page relative aux critères classant en fonction de la définition de la strate. En effet, les critères ne doivent s'appliquer qu'au regard de la description générale de la strate ainsi :

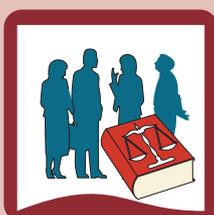
Strate de rattachement: I: Exécution de tâches ou d'opérations simples répondant à un mode opératoire fourni au salarié. Fait ce qu'on lui demande, comme on le lui demande. La fonction n'exige pas de niveau préalable. (Titres de niveau VI ou V)



## Éléments liés à la personne

Une fois tous les éléments liés au poste déterminés, l'utilisateur déterminera les éléments liés à la personne. Tout d'abord il identifiera le salarié, indiquera le poste actuellement occupé (catégorie, niveau, échelon), la rémunération annuelle et





sa durée de travail, informera le logiciel sur son ancienneté; tous ces éléments permettront au final d'apprécier les écarts de rémunération. Puisqu'il s'agit d'un outil permettant uniquement la reclassification, les éléments liés à la formation professionnelle ne se limitent qu'aux cas dans lesquels le salarié peut bénéficier des dispositions transitoires prévues par les partenaires sociaux. 25 points pour les salariés de strate I embauchés ou ayant changé de poste depuis octobre 2009 et ayant bénéficié d'une formation d'adaptation depuis.

### Enregistrement et édition de fiche de reclassification

Une fois les éléments renseignés, les reclassifi-

cations enregistrées, il est possible d'éditer les fiches de reclassifications de tous les salariés concernés afin de les annexer à leur contrat de travail comme le prévoit le vade-mecum.

RECLASSIFICATION N° 0 (78)			
Niveau de qualification	Niveau	Points	Points par an plan
Strate I	1	100	100
Strate II	2	75	75
Strate III	3	50	50
Strate IV	4	25	25
Strate V	5	0	0
<b>Total Points</b>		<b>250</b>	
<b>Total Points Plan</b>		<b>400</b>	
Total Points Perseus : 150			
Coefficient Global : 1400			
Annuelle : 2200 €			
Prestable : 2940,00 €			
2010,00 € (8,79%)			
14,00 €			

## ACCORD DU 28 SEPTEMBRE: RELÈVEMENT DU VERSEMENT MINIMUM À L'OPCA-EFP ET PRÉLÈVEMENT DU FPSPP

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a institué le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Ce fonds, géré par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel a pour mission de contribuer notamment à la formation des demandeurs d'emploi et des salariés faiblement qualifiés.

Le FPSPP dispose de ressources composées d'excédents financiers des OPCA en matière de professionnalisation ainsi que d'un prélèvement sur l'ensemble des contributions formation des entreprises. Ce dernier est fixé par décret: pour 2010, le taux de prélèvement est ainsi de 13 %, ce qui diminue fortement les fonds disponibles pour le financement de la formation.

Ce prélèvement, dû par les entreprises est versé exclusivement par l'intermédiaire des OPCA.

La loi donne cependant la possibilité aux partenaires sociaux d'en déterminer la répartition entre la contribution professionnalisation et le plan de formation.

Par accord du 24 septembre 2010, les partenaires sociaux de l'enseignement privé sous contrat ont décidé pour 2010 de répartir la contribution FPSPP de façon égale entre le plan de formation (50 %) et le volet professionnalisation (50 %).

**Exemple :** pour les établissements de 10 à 20 salariés, 50 % va s'imputer sur le 0,9 % plan de formation et 50 % sur le 0,15 % professionnalisation.

L'objectif de cette répartition est d'alléger le poids du prélèvement FPSPP sur le plan de formation et de le reporter sur la contribution professionnalisation. En effet, l'OPCA-EFP constate une sous-consommation sur ce dernier volet. Il était donc logique d'imputer davantage le prélèvement de 13 % sur cette enveloppe et moins impacter le financement du plan de formation. Pour les années suivantes, cette répartition sera effectuée par la Commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPN-EFP). Pour assurer les possibilités contributives de l'OPCA EFP, dans le même accord, les partenaires sociaux ont décidé de porter, le versement minimum obligatoire Plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés à 70 % (de la contribution 0,9 %) et non plus 60 % comme auparavant.

Cette dernière mesure ne concerne en pratique que la minorité d'établissements n'ayant pas choisi l'option versement intégral à l'OPCA-EFP.

**Depuis plusieurs mois, le réseau fédératif des OGEC se mobilise pour présenter le référentiel de gouvernance et plusieurs OGEC, avec les chefs d'établissement, ont commencé à le mettre en œuvre pour les aider à améliorer leur fonctionnement interne. Voici l'expérience originale de l'UDOGEC des Pyrénées Orientales (66) qui l'a adapté pour sa propre activité. Rencontre avec son président, Monsieur Bernard Nazon.**

♦ **M. Nazon, pourquoi avoir souhaité mettre en place le référentiel de gouvernance dans votre UDOGEC ?**

**Bernard Nazon :** Dans ma vie professionnelle, mon entreprise est déjà certifiée ISO 9001/9002 depuis plusieurs années et ce référentiel m'apparaissait comme une évidence pour un fonctionnement optimal de l'UDOGEC. Heureusement, nous sommes très loin, de la rigidité et des contraintes d'une norme ISO. Ici, l'outil s'adapte à nos ambitions et ne nécessite pas de validation externe. La deuxième raison est qu'avec cette première expérience dans mon département, je souhaitais montrer que la démarche était à la portée de tous et j'espère donc susciter des vocations parmi les OGEC des établissements de mon diocèse.

♦ **Combien de temps vous a-t-il fallu pour élaborer votre plan annuel ?**

Pour l'adaptation au mode de fonctionnement de notre UDOGEC, il nous a fallu trois réunions de 2 heures chacune. Ce travail a été réalisé avec les copilotés, membres de mon bureau. Pour un OGEC, deux réunions devraient suffire avec une équipe de pilotage restreinte: par exemple le président de l'OGEC avec le chef d'établissement, ou un administrateur.

♦ **Quels conseils donneriez-vous à ceux qui veulent se lancer dans ce processus ?**

Il faut aborder la démarche avec une envie d'améliorer le fonctionnement de la structure. Il ne faut pas le faire sous la contrainte, par dépit ou par obligation. Il faut être convaincu que l'investissement qui sera consenti au départ nous permettra de gagner du temps à moyen et long terme. De plus, c'est un bon moyen de sécuriser nos décisions. Enfin, nous sommes tous de passage, et toutes les procédures ou documents que nous laissons permettront à nos successeurs d'assurer leurs missions plus sereinement.

♦ **Comment pensez-vous assurer un suivi régulier de votre plan d'actions pour cette année ? Ne craignez-vous pas qu'une lassitude s'installe au fil du temps ?**

Pour éviter ce travers, deux principes ont été retenus. Premièrement, toutes les actions que nous avons décidé de réaliser ont été affichées dans nos agendas. Il sera donc difficile de les oublier. De plus, nous avons prévu de faire un bilan à chaque

réunion du conseil d'administration. Ensuite, en fin d'année scolaire, nous allons faire appel à un auditeur externe pour vérifier que tout a bien été réalisé, notamment par le contrôle des indicateurs. Il est fort probable que nous fassions appel à la FNOGEC pour cela. Pour les OGEC qui le désirent, l'UDOGEC pourrait également rendre ce service, ou ils pourront faire appel à un auditeur bénévole s'ils le souhaitent.

♦ **Avez-vous partagé cette expérience sur le plan local ?**

Absolument, mais nous ne nous sommes pas limités à notre réseau fédératif des OGEC, sinon la démarche serait restée confidentielle et incomplète. Nous l'avons présentée à notre directeur diocésain qui nous a donné son approbation et nous encourage à la mettre en œuvre. Elle fut également présentée aux chefs d'établissement, sans qui, cette démarche ne pourrait pas entièrement fonctionner. Elle fut ensuite validée par le CODIEC, en la présence de Monseigneur André Marceau, évêque de Perpignan. J'avoue une certaine fierté de la dimension prise par ce projet sur le plan local, qui je l'espère fera des émules dans mon département et dans la région Languedoc-Roussillon.

Pour ceux qui le souhaitent, je mets à disposition notre plan d'action pour cette année: ce n'est qu'un exemple, adapté à notre spécificité mais qui peut se modifier selon les besoins de chacun. Un dernier mot: il faut se convaincre qu'il ne s'agit pas d'un travail supplémentaire mais d'une méthode pour s'assurer que ce qu'il faut faire est bien fait.



### Rappel sur le référentiel de gouvernance des OGEC

#### - Un référentiel en six axes :

- Missions et objectifs
- Organisation et fonctionnement
- Gestion des richesses humaines
- Gestion financière
- Communication et transparence
- Responsabilité sociétale et développement durable

- **Un incontournable :** le plan d'action, qui organise les actions nécessaires à l'atteinte des objectifs pour les différents axes.

- **Une méthode :** au niveau de l'établissement, il s'agit de formaliser l'engagement de l'OGEC dans cette démarche et de mettre en place un pilotage efficace du plan d'action.

- **Un principe de réalité :** un outil modulable, des objectifs fixés selon les réalités du terrain, une mise en œuvre progressive et en souplesse.

# TABLEAU DE BORD

## CHIFFRES UTILES

SMIC horaire au 01.01.2010 : 8,86 €
SMIC mensuel brut au 01.01.2010 pour 151,67 h : 1 343,77 €
Plafond de Sécurité sociale mensuel au 01.01.2010 : 2 885 €
Valeur du point de la fonction publique au 01.07.2010 : 55,5635 €
Valeur du point PSAEE au 01.09.2010 : 57,49 €
Grilles de salaires : www.fnogec.org, rubrique : « législation sociale-salaires »
Valeur du point CFA-CFC au 01.01.2009 : 70,65 €

## Codes IDCC

CONVENTIONS COLLECTIVES	
0390	professeurs du secondaire hors contrat et sous contrat mais non contractuels
1334	psychologues
1446	hors contrat technique
1545	primaire
2408	PSAEE et documentalistes
2152	CFC-CFA

## AGENDA

19/10: CNS prévoyance
19/10: CPN Prévoyance
19/10: formation PSAEE à Cambrai (FH)
20/10: commission comptable
20/10: aide à la négociation forfait régionale Haute-Normandie
21/10: bureau FNOGEC
21/10: CPN PSAEE
21-22/10: séminaire petite enfance
25/10: formation PSAEE à Clermont-Ferrand (JRLM)
28/10: réunion d'accueil et de formation des nouveaux permanents des UDOGEC et UROGEC
4/11: CPN PSAEE
4/11: accompagnement Languedoc-Roussillon
9/11: CPN PSAEE
9/11: CPN HC technique
9/11: CPN CFA FC
9/11: groupe gestion
10/11: CPN PSAEE

**SAMEDI  
11 DÉCEMBRE 2010  
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE**



## LES JOURNÉES DE LA PETITE ENFANCE

**Pour la troisième année consécutive, les coordonnateurs diocésains de la petite enfance vont se réunir à Paris, les 21 et 22 octobre 2010 pour travailler sur un thème « la petite enfance... une culture à découvrir, un univers à explorer ».**

Le jeudi matin, Claude Berruer, adjoint au secrétaire général de l'Enseignement Catholique, et Éric Plaisance, professeur à l'université René Descartes (Paris V) et à la faculté des sciences humaines et sociales (Sorbonne), chercheur au centre de recherche sur les liens sociaux (CERLIS), donneront leur regard sur l'accueil de la petite enfance en France. S'en suivront des échanges et le portrait de la structure d'accueil à mi-chemin entre l'accueil collectif et l'accueil individuel: la micro-crèche.

L'après-midi sera consacré à des ateliers destinés à permettre à chacun des participants de partager en petits groupes les expériences actuellement en cours et de réunir des acteurs de terrain et des professionnels de la petite enfance.

Pour finir cette première journée, seront pré-

sentées deux préoccupations de l'Enseignement Catholique:

♦ La possibilité de création de classes hors contrat pour accueillir des enfants de 2-3 ans qui, ces dernières années, étaient parfois accueillis au sein des classes sous contrat et qui ne le seront prochainement plus.

♦ La prise en compte des besoins éducatifs particuliers dans les structures de la petite enfance à créer.

Le vendredi matin réunira des représentants de la CAF, de la FNOGEC et des directeurs diocésains autour d'une table ronde pour aborder la politique de chacun en matière de petite enfance. Cette matinée permettra également de revenir sur le rôle des coordonnateurs diocésains dans l'aide au montage et à l'accompagnement des projets d'accueil et de se mettre en situation en examinant des cas pratiques.



*Pastorelle*

## SEIGNEUR, SI TU PASSES PAR LÀ...

Seigneur, si tu passes par là,  
viens chez moi, entre donc.  
Mais il vaut mieux que tu le saches  
tu trouveras sûrement ma porte fermée.  
J'ai toujours peur, alors je mets le verrou.  
Mais toi, tu sais bien comment entrer,  
surtout quand ma porte est fermée.  
Tu arrives à passer même quand il n'y a pas de porte.  
J'aime mieux te le dire, Seigneur,  
si tu viens chez moi, tu ne trouveras pas grand-chose.  
Si tu veux de l'amour,  
il vaudrait mieux que tu en amènes.  
Tu sais, mon amour à moi, il est plutôt rassis,  
ce serait mieux que tu en apportes du frais.  
Emballer-le bien en le transportant,  
c'est si fragile l'amour!  
Si tu avais aussi un peu d'espérance,  
de la vivace, celle de ton jardin,  
ce serait bien d'en prendre un bouquet.  
J'en ai tant besoin pour fleurir mon regard.  
Et si encore tu avais un peu de foi pour moi,  
rien qu'un peu, pas plus gros qu'un grain de moutarde,  
alors je déplacerais les montagnes.

*Père Jean Debruyne  
(J'ai rêvé d'un Galiléen – page 134 – DDB)*



**L'arc boutant**

Fondé en 1952 - Directeur de la publication : Jacques GIROUX - Secrétariat de rédaction : Sophie Agueh

Mise en page : B.S.E. Île-de-France-Centre - Imprimerie : Jouve - N° CP : 1109 G 85707 - Abonnement : 21 € les 10 n° - FNOGEC/ARC BOUTANT  
277 rue Saint-Jacques - 75240 Paris Cedex 05 - Tél. 01 53 73 74 40 - Fax. 01 53 73 74 44 - Email : contact@fnogec.org - Site internet : www.fnogec.org