

L'arc boutant

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

Mars/Avril 2013

n° 530/531

■ Vie du réseau

Spécial Journées
nationales p.2

Service civique :
bilan 2012/
perspectives 2013....p.19

■ Législation sociale

Rupture
conventionnelle.....p.22

Modalités de
revalorisation du Smicp.23

■ Pastoralep.24

Retrouvez dans
ce numéro
le compte rendu
des JN 2013



Photo: DR ©Copyright



Éditorial

Par Sylvie Picard,
vice-président de la FNOGEC, en charge des JN

□ Les 32^e Journées nationales de la Fnogec furent une fois encore, un lieu de rencontres, d'échanges, de partage d'expériences pendant trois jours car, nouveauté de cette édition, l'ouverture avait lieu dès le vendredi soir.

Vous retrouverez dans ce numéro un compte rendu de ce temps fort de notre réseau (conférences plénières et ateliers) qui nous a permis de réfléchir avec l'ensemble des acteurs de la communauté éducative à la thématique générale retenue « Tout change, maîtrisons notre avenir ».

Grâce à la diversité de leurs approches, de leurs compétences et de leurs univers professionnels, les intervenants nous ont :

- permis d'être bousculés et nous ont invités à changer nos modes de pensée et de fonctionnement,
- rappelé l'importance du socle des relations humaines indispensable pour fédérer autour d'un projet,
- montré comment concilier professionnalisme et bénévolat,
- fait appréhender la période de ruptures dans laquelle se trouve le monde actuel,
- donné des pistes pour penser l'avenir.

Nous les remercions à nouveau de leur implication et de la façon dont ils ont su apporter un « regard extérieur » à nos problématiques de gestionnaires d'établissements scolaires catholiques.

« Avons-nous besoin de l'école catholique ? » Cette question posée par la première Convention de l'Enseignement catholique des 1^{er} et 2 juin sera aussi une occasion de prolonger nos réflexions en nous demandant comment nous répondons à cette question dans notre activité de gestionnaires en tenant compte des évolutions sociologiques, économiques et sociales. C'est également lors de cette convention que sera présenté le nouveau statut de l'Enseignement catholique promulgué par l'assemblée générale de la Conférence des évêques de France qui a eu lieu mi-avril. Nous reviendrons en détail sur cette manifestation et ce nouveau statut dans nos prochains numéros.

Ne pas avoir peur d'être « dérangé », faire appel à des approches diverses afin de contribuer à notre réflexion sur notre avenir et nous aider à être « moteur » faisait partie de nos prérequis dans la conception des JN 2013.

Les 600 participants présents sur l'île des Embiez ont montré leur intérêt et enthousiasme pour cette démarche et apprécié la qualité des intervenants.

Il nous appartient désormais de mettre en place – bénévoles Ogec et salariés du réseau – des actions concrètes pour gérer ces changements afin de maîtriser notre avenir. Dans ce contexte, la Fnogec sera présente dans le cadre de ses missions, force de proposition, et accompagnera son réseau par la mise à disposition d'outils.

JOURNÉES NATIONALES 2013

Plus de 600 participants venus de toute la France (métropole et outre-mer) ont participé aux Journées nationales de la Fnogec les 5, 6 et 7 avril 2013 sur l'île des Embiez dans le Var.

« Tout change... maîtrisons notre avenir » était le thème général retenu pour cette 32^e édition, fil rouge des conférences plénières et des ateliers.

Cette année, les Journées nationales ont commencé pour la première fois le vendredi en fin de journée. Après l'étape traditionnelle de la remise des badges accompagnée d'un assortiment de spécialités provençales – qui furent très appréciées – offertes par les Udogec de la région PACA, les congressistes se sont retrouvés vers 18 h 30 dans la salle de conférence pour l'ouverture officielle des Journées nationales 2013.

Celle-ci s'est faite en présence de Jean-Sébastien Vialatte, député du Var et maire de Six-Fours-les-Plages qui a marqué son intérêt et apporté son soutien à ce temps fort de notre réseau.

Michel Quesnot, président de la Fnogec, Pierre Laget, président de l'Udogec du Var et Philippe Laurent, président de l'Urogec Paca ont souhaité la bienvenue à l'ensemble des participants et lancé ces trois jours de travaux.

Pendant ces trois jours, les conférences en salle plénière ont permis d'avoir des regards croisés autour de la thématique générale « *Tout change... maîtrisons notre avenir* », de bénéficier également de l'apport de regards « extérieurs » incitant à la réflexion, favorisant une vision prospective nécessaire pour dégager des pistes d'actions. Les ateliers du samedi organisés en trois grands pôles – Actualité, Expertise et partages d'expériences – étaient conçus pour apporter des réponses opérationnelles au réseau des Ogec.

◆ Des conférences plénières:

- Le monde bouge... et nous ?
- Notre modèle économique est-il viable ?
- Comment concilier exigence de professionnalisme et bénévolat ?
- Monde en mutation – Monde en formation.

◆ Des ateliers variés et pratiques regroupés en trois pôles:

- Actualité
- Expertise
- Partage d'expériences.

Présidée par Monseigneur Dominique Rey, évêque de Fréjus-Toulon, la célébration eucharistique du samedi soir a permis à l'ensemble des participants de se retrouver pour un moment de prière et de communion. La direction des chants était assurée par Bruno Prangé, directeur diocésain de l'Enseignement



Ouverture des JN par Michel Quesnot, président de la Fnogec.

catholique du Var, qui s'est particulièrement investi avec son équipe dans la préparation de cette messe de la Divine Miséricorde.

Les déjeuners et dîners ont été l'occasion d'échanges conviviaux avec un retour du soleil fort apprécié par tous le dimanche permettant ainsi de profiter pleinement du cadre de l'île des Embiez.

Un programme d'excursion avait été prévu pour les conjoints pour la journée du samedi. Même si la pluie s'était invitée de manière inopinée, la visite de l'île des Embiez et de la ville de Six-Fours-les-plages ou la promenade dans les calanques de Bandol à Cassis pour ceux qui avaient fait le choix d'une promenade en bateau ont été l'occasion de découvrir ou de retrouver des lieux connus dans une ambiance conviviale.



Des moments d'échanges, de rencontres et de réflexions, la participation de différentes composantes de l'EC, des intervenants extérieurs, des partenaires exposants.

LE MONDE CHANGE... ET NOUS ?

Par Nicolas Bouzou, économiste, fondateur et directeur d'Asterès.



Faire réfléchir sur le monde qui bouge et s'interroger sur la manière dont nous y réagissons était l'un des objectifs que nous avons proposés à Nicolas Bouzou, en lui confiant la conférence d'ouverture de ces 32^e Journées nationales placées sous le thème général « *Tout change... maîtrisons notre avenir* ».

Dès sa première interpellation, il nous faisait entrer dans le vif du sujet en répondant **non** à la question « L'économie mondiale est-elle en crise ? ». L'économie mondiale va bien. Cette affirmation, il l'appuie sur des indicateurs forts comme la réduction du nombre de personnes vivant au-dessous du seuil de pauvreté et ce malgré l'accroissement de la population ou la forte baisse de la mortalité infantile. Par contre, il nous rappelle que tous les cinquante ans, une économie se substitue à une autre nécessitant pour les organisations (État/entreprises) une adaptation. Il s'agit de la notion de cycle de destruction créatrice développée par Joseph Schumpeter. La France n'est pas en crise mais elle a beaucoup de mal à s'adapter au mouvement de croissance qui se traduit par « la mort » d'une ancienne économie. Dans l'histoire, parmi les crises de ce type, certaines ont été très fortes, avec par exemple l'apparition de l'imprimerie qui a mis fin aux copistes ou celle de la machine à vapeur. « L'ancienne » économie va mal et on ne sait pas voir « les arbres » qui poussent autour des nanotechnologies, de la génétique, de l'informatique et des sciences cognitives. De plus, on a du mal à voir et à s'adapter au déplacement du centre du monde vers l'Asie.

Pour Nicolas Bouzou, l'éducation (à une échelle mondiale) est l'un des secteurs les plus affectés par cette évolution. Il nous a fait toucher du doigt le fait qu'un des pays les plus innovants était l'Inde. Pour faire sortir de l'illettrisme 200 millions de personnes, le gouvernement indien a fortement investi en utilisant de manière massive toutes les technologies de la communication. C'est ainsi qu'il nous a appelés à

nous inscrire dans un cycle nouveau d'innovation dans le domaine de l'éducation.

Certes, c'est complexe car en France nous avons « peur » de tout ce qui se fait de neuf, de l'innovation. Nous ne pouvons pas psychologiquement nous placer dans des perspectives d'innovation.

L'innovation est un état d'esprit qui suppose de croire en l'avenir; de croire dans le progrès et dans la science. L'inverse du principe de précaution inscrit récemment dans notre Constitution.

Face à cet état d'esprit français, il faut conduire l'innovation par petite touche et, notamment en procédant par l'expérimentation. Nous avons des marges d'action importantes. L'innovation n'est pas une question de moyen mais d'état d'esprit et d'idées.

La clé est de changer sans jamais dire que l'on change. Certes la technologie et les outils de communication bouleversent notre façon de penser, mais ce qui est important c'est ce que nous faisons de cette technologie.

En matière d'éducation il faut revenir rapidement sur l'idée première qu'un élève a le droit de se tromper.

Si la technologie bouleverse notre façon de penser, il n'en demeure pas moins nécessaire d'apprendre aux jeunes à « relire » des livres. De plus, il est important de se rappeler que la technique ne fait pas tout et que l'éthique est également importante. De ce point de vue, Nicolas Bouzou nous a rappelés que nous avons en tant que catholiques à nous replonger dans la pensée de saint Thomas qui a su mettre l'éthique au cœur de la réflexion sur l'économie de son époque.

En conclusion, Nicolas Bouzou a rappelé qu'il faut en permanence être vigilant sur l'avenir.

Une sélection d'ouvrages de Nicolas Bouzou :

- *Le Chagrin des classes moyennes*, 2011. Editions Jean-Claude Lattès.
- *Le Capitalisme idéal*, 2010. Editions Eyrolles.

CONFÉRENCES PLÉNIÈRES

Retrouvez en ligne sur le site de la Fnogec, sur l'espace dédié aux Journées nationales 2013, le programme général, les photos et les supports utilisés lors de ces trois jours. Ceux-ci sont accessibles et téléchargeables gratuitement.



NOTRE MODÈLE ÉCONOMIQUE EST-IL VIABLE ?

Par Jean-Eudes Tesson, président du groupe Tesson, président du Cler Amour et Famille, président de l'Acoss-Caisse nationale des Urssaf, et Michel Quesnot, président de la Fnogec.



Dans un dialogue riche et constructif, Michel Quesnot, président de la Fnogec, et Jean-Eudes Tesson ont abordé avec un regard croisé de nombreux sujets de fonds et pratiques qui interpellent les bénévoles des Ogec.

Partant de son expérience personnelle de chef d'entreprise, de président du Cler Amour et Famille et de président de l'Acoss (Caisse nationale des Urssaf), Jean-Eudes Tesson nous a rappelé que notre société vivait dans un déni d'humanité et que notre socle commun qui est l'anthropologie chrétienne doit nous aider à faire face à ce défi.

Pour faire face aux trois tentations que sont l'indifférenciation, l'égoïsme et le perfectionnisme, il nous a invités à nous engager dans la voie de l'écologie humaine qui, en plus, a vocation à fédérer tous les humanistes,

chrétiens ou non. Partant de cette approche, il nous a appelé à avoir le courage d'afficher notre identité chrétienne. Sur des sujets plus pratiques, et répondant aux interrogations de Michel Quesnot, nous avons été encouragés à faire de la mutualisation un axe de progrès de notre gestion en cherchant à créer des systèmes harmonieux s'appuyant sur une meilleure répartition des missions et des moyens pour les réussir.

Pour la fonction achat, qui est un des axes possibles d'amélioration de notre gestion, il nous a indiqué qu'à l'Acoss la simple mise en place d'un observatoire des achats par les différentes Urssaf avait été la première étape d'une démarche de rationalisation. Vouloir passer à la mutualisation dans ces domaines suppose une grande confiance et surtout de la transparence.

Sur la relation sociale, la crispation actuelle ne peut se résoudre que par un autre regard sur l'autre, reconnu comme partenaire, et nous obligeant à respecter les différences.

En synthèse de son intervention, Jean-Eudes Tesson nous a rappelé que notre chance était que notre « concurrent » était peu performant et surtout difficile à bouger et que le développement numérique par tous allait faire bouger les lignes en matière de transfert des connaissances.

Par contre, il nous a invités à retravailler régulièrement sur notre cœur de métier, sur notre ADN.

Parmi les ouvrages de Jean-Eudes Tesson : *Oser le couple durable !*, 2013. Editions Médiaspaul.

RÉINVENTER DES SOLUTIONS

Par Eric de Labarre, secrétaire général de l'Enseignement catholique.



Lors de son intervention, Eric de Labarre a souligné que le thème de cette 32^e édition des Journées nationales « *Tout change... maîtrisons notre avenir* » lui paraissait autant révélateur d'un sentiment que de réalités.

Dans ce contexte de réalités économiques qui s'imposent aux établissements (difficultés croissantes à collecter les financements publics, à récupérer les contributions des familles pour certains établissements), il a insisté sur la nécessité de faire preuve d'imagination et de réinventer des solutions. Ainsi, il ne faut pas se placer uniquement dans une optique liée au financement mais également réfléchir au projet d'établissement. Il convient en premier lieu de faire prévaloir l'intérêt de l'enfant et l'intérêt général

de la communauté éducative. Contrairement à une idée rebattue, l'école ne doit pas être considérée comme un sanctuaire, puisque ses élèves changent, mais en évolution.

Pour Eric de Labarre, l'Enseignement catholique a montré sa capacité à évoluer et doit continuer à le faire notamment en continuant à faire prévaloir un état d'esprit fondé sur le couple « confiance/responsabilité ».

Intervenant avant la conférence consacrée au bénévolat, le secrétaire général de l'Enseignement catholique a tenu à rappeler la contribution majeure des bénévoles à la pérennité de l'Enseignement catholique. Cette contribution s'inscrit dans l'histoire même de l'Enseignement catholique. Sans l'engage-

ment des bénévoles il n'y aurait plus d'Enseignement catholique. C'est le témoignage d'un engagement dans une œuvre d'intérêt général qui est l'œuvre éducative.

Dans ce cadre, Eric de Labarre a attiré l'attention sur la tentation de vouloir professionnaliser le travail des bénévoles, car leur investissement est précisément ce qui nous distingue de l'enseignement public. Tenir compte de leurs contraintes pour faciliter l'exercice de ce bénévolat (ex. : choisir des horaires de réunion compatibles avec une activité professionnelle pour ceux qui en ont une) et valoriser leur engagement en imaginant des formes de reconnaissance de leur action sont des sujets importants à prendre en compte.

COMMENT CONCILIER EXIGENCE DE PROFESSIONNALISME ET BÉNÉVOLAT ?

Par Olivier Lebel, directeur général de la Croix-Rouge française.



Après une présentation générale de la situation du bénévolat en France avec notamment des données statistiques sur la sociologie du bénévolat (par classe d'âge, catégorie socio-professionnelle et revenu) et les motivations des bénévoles (Donner du sens à la vie: 57 %; Apporter mes compétences à une cause: 51 %; Faire des activités en équipe: 34 %; Supporter les insatisfactions professionnelles: 18 %), Olivier Lebel nous a présenté le bénévolat à la Croix-Rouge française.

♦ **La Croix-Rouge a des missions diverses et la répartition des bénévoles (63 % de femmes, 37 % d'hommes) s'établit ainsi ***:

- 47 % dans l'action sociale,
- 29 % dans l'urgence et le secourisme,
- 15 % dans une fonction de gouvernance,
- 9 % dans un rôle de soutien aux actions.

L'estimation du temps consacré par les bénévoles

est en moyenne de 30 jours par an. Bénévolat et professionnalisme sont susceptibles de générer des points de tension :

- Besoins du bénévole/Besoins de l'association
- Ce que je reçois/Ce que je donne
- Sens/Normes
- Amateur/Professionnel
- Amateurisme/Confiance
- Bénévole/Salarié.

Olivier Lebel a souligné l'importance de développer le bénévolat « utile ». Il a particulièrement insisté sur les actions nécessaires en illustrant notamment son propos de courtes vidéos montrant comment la Croix-Rouge s'était impliquée et communiquait en la matière. Motiver (avec une définition claire des missions en utilisant une fiche de fonction) et valoriser (notamment par la convivialité, par la mise en avant) est indispensable à ce développement.

♦ **Pour professionnaliser le bénévolat, il est nécessaire de :**

- cadrer l'action (ex. un guide pratique à suivre pour un projet précis qui permettra dans l'exemple pris de vérifier les opportunités du projet, définir et rédiger le projet, trouver et aménager un local, prévoir le budget),
- se former pour évoluer (un catalogue de formation est proposé aux bénévoles de la Croix Rouge),
- évaluer. Cette évaluation se fait à titre individuel mais également en masse (par la réalisation d'enquêtes auprès de l'ensemble des bénévoles),
- reconnaître. En matière de reconnaissance, celle de la valeur économique du bénévolat est importante à mesurer.

Former, évaluer et motiver, 3 actions qui font le cercle vertueux de la qualité.

* chiffres 2011.



CONVENTION DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DES 1^{ER} ET 2 JUIN 2013

Par Claude Berruer, secrétaire général adjoint de l'Enseignement catholique.



Au cours de son intervention, Claude Berruer a rappelé les objectifs et le programme de la Première convention de l'Enseignement catholique qui se tiendra les 1^{er} et 2 juin 2013 au Parc Floral de Vincennes à Paris sur le thème : « **Avons-nous besoin de l'École catholique ?** ».

Cet événement, organisé à l'initiative du secrétariat général de l'Enseignement catholique avec l'ensemble des structures de l'Enseignement catholique, a pour objet d'exposer l'école catholique aux regards non seulement des personnes qui y travaillent et y recourent, mais aussi des acteurs publics et des responsables de la société civile.

Avons-nous besoin de l'École catholique pour privilégier la mixité sociale ? pour annoncer l'Évangile ? pour réussir l'insertion professionnelle ? pour promouvoir l'engagement citoyen ? pour animer les territoires ? pour développer la créativité pédagogique ? Ce sont les thématiques qui seront reprises dans les conférences plénières, lors de controverses et au travers d'une cité des initiatives ouvrant le champ des possibles lors de ces deux jours.

Un espace dédié à cette Convention sur le site du Secrétariat général de l'Enseignement catholique vous permet d'avoir une vision complète de cet événement.

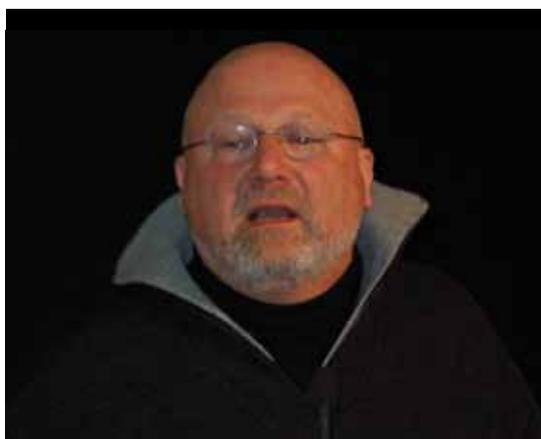
<http://www.enseignement-catholique.fr/ec/convention>

Claude Berruer a également insisté sur l'importance d'articuler ce temps fort de la Convention avec le temps ordinaire de nos établissements et de nos réseaux. Les conclusions de cette Convention trouveront un prolongement dans les actions à mettre en place lors de la prochaine rentrée scolaire.



MONDE EN MUTATION – MONDE EN FORMATION

Par Marc Halévy, prospectiviste et philosophe.



En contrepoint de l'intervention de Nicolas Bouzou, Marc Halévy est parti d'une approche radicalement différente de l'évolution du monde. S'appuyant sur

les travaux de Philippe Meadow, largement repris en 1975 par le Club de Rome sous le titre « *Halte à la croissance* », il a développé une analyse de la situation, sur la rupture entre l'offre et la demande.

L'offre est caractérisée par les ressources de la planète dont une très grande partie ne se renouvelle pas. La demande est liée à la courbe de la démographie qui a connu une forte croissance surtout au XX^e siècle (passant de 1,7 à 6 milliards d'habitants). La rencontre entre ces 2 courbes s'est faite en 2000.

◆ Dans ce contexte, nous connaissons actuellement trois grandes ruptures :

- une rupture écologique nous faisant passer d'une logique d'abondance à une logique de pénurie,
- une rupture technologique nous faisant passer des

technologies mécaniques aux technologies numériques,

- une rupture économique nous faisant passer d'une économie de masse et de prix bas à une logique d'intelligence et de valeur ajoutée.

À ces trois ruptures, il faut ajouter une rupture philosophique au cours de laquelle on va passer « du progrès par la libération » à un nouveau référentiel de valeurs basé sur « la joie par l'épanouissement ».

Les croisements liés à ces ruptures créent des turbulences fortes qui vont durer dans le temps.

D'après Marc Halévy, ce type de situation se produit tous les 500 ans. Cela veut dire que nous avons la chance de pouvoir réinventer la vie.

À ces ruptures, dans le domaine de l'éducation, il faut pouvoir ajouter le fait que nous devons assumer la rupture pédagogique qui se traduit par une forte croissance du nombre d'illettrés en France (17 % des adultes et 22 % des jeunes de 20 ans contre 10 % en 1970). À ce constat, il faut ajouter le fait que le vocabulaire maîtrisé n'est plus que de 800 mots contre 2000 en 1980. Ces constats se situent dans une forte évolution marquée par des ruptures technologiques concernant la transmission des savoirs. Nous sommes passés de l'oral à l'écrit, puis à l'imprimé et aujourd'hui au numérique.

Ces ruptures ont provoqué un déplacement de la mémoire axée sur les contenus et aujourd'hui tournée vers l'accès aux données et aux choses. Le passage au monde numérique suppose la maîtrise des langages, des structures et des méthodes. Dans ce contexte, il faut former les jeunes à s'accomplir, à développer leurs talents et à acquérir des compétences.

♦ **Pour construire notre réflexion, Marc Halévy nous a proposé neuf pistes pour penser l'avenir.**

Démassification. Sortir de la logique industrialiste des effets d'échelle. Passer du volume aux marges... Passer de la croissance par la taille à la pérennité par l'agilité.

L'autonomisation. Notion différente de l'indépendance. Il s'agit, dans une filière, de réduire les dépendances amont (ressources) en étant également plus frugal en termes de consommation. Sur le plan des

organisations, il faut développer l'autonomie des équipes et des collaborateurs.

La relocalisation. Face à la mondialisation, il faut développer une économie de proximité et surtout rapatrier les « savoir-faire » précieux. En matière d'éducation, on peut chercher à développer le e-learning.

L'innovation. Avec trois questions : comment faire plus simple ? plus frugal ? plus excellent ? Il s'agit d'innover pour développer la valeur d'usage des biens.

La procentration. C'est tout simplement savoir être et développer ce que l'on sait faire. Régulièrement, il faut se demander la question : Quel est notre savoir-faire stratégique ?

La qualification. Développer la valeur d'usage. Le produit bon marché finit toujours par coûter trop cher. En terme de fonctionnement d'équipe, cela suppose de mettre de la passion et de s'appuyer sur la confiance.

L'immatérialisation. Il nous faudra développer l'immatériel et injecter dans les produits et dans l'économie beaucoup d'intelligences et de toutes les intelligences : intellectuelle, affective, manuelle etc. pour passer à une logique de talents et de virtuosité.

La synchronisation. Plus un système économique est complexe, plus il devient imprévisible. Il faut sortir des logiques de planification et de standardisation.

La réticulation. Ou comment passer d'un système pyramidal qui n'est plus adapté au monde qui bouge, à une mise en réseau.

Ce sont les jeunes qui construiront leur avenir et non nous qui devons le construire pour eux.

En conclusion, Marc Halévy nous a présenté une maxime prononcée par le grand maître des compagnons du tour de France s'adressant à un jeune apprenti qui lui exposait ses difficultés : « Ce n'est pas le chemin qui est difficile. C'est le difficile qui est le chemin. »

Une sélection d'ouvrages de Marc Halévy

- *Ni hasard, Ni nécessité. Physique et métaphysique de l'intention*, 2013. Editions Oxus (groupe Piktos).
- *Petit traité de la joie de vivre. Se réaliser ici et maintenant*, 2012. Dangles Editions.



SOCIAL ET CONVENTION COLLECTIVE

Animé le matin par Michel Quesnot, président de la Fnogec et Jean-René Le Meur, responsable du pôle social ; l'après-midi par Laurent Laming, administrateur Fnogec, chef de file « Formation professionnelle » et Jean-René Le Meur, responsable du pôle social.

♦ L'atelier avait un triple objectif :

- Donner des éléments de contexte permettant de mieux saisir les vicissitudes connues par la Branche depuis quelques mois,
- présenter la recommandation patronale du 25 mars 2013,
- répondre aux demandes et questions pratiques des participants et d'échanger avec eux pour intégrer leurs remarques, réactions et questions dans les réflexions de la FNOGEC en matière sociale.

Michel Quesnot (le matin) et Laurent Laming (l'après-midi) ont fait un rappel des épisodes ayant conduit à la situation dans laquelle salariés et établissements se trouvent aujourd'hui :

- une négociation qui a duré un an, une trentaine de réunions paritaires,
- la signature de trois accords avec deux partenaires représentant 50 % des suffrages.

Cela a permis aux animateurs de présenter les résultats des mesures d'audience dans la Branche visant à déterminer les organisations syndicales de salariés représentatives,

- une opposition majoritaire qui rend impossible l'application des trois accords puisqu'ils sont réputés non écrits tant que le juge n'intervient pas.

Le juge des référés a estimé qu'il n'y avait pas d'urgence en la matière. Seul le juge du fond est donc compétent.

- une situation s'inscrivant dans un contexte judiciaire lourd. Quatre actions sont en effet pendantes devant le TGI de Paris.

Compte tenu de ce contexte, des délais des procédures et du caractère incertain de leur issue, le collège employeur a donc formulé une recommandation patronale permettant à tous les salariés de bénéficier

de droits supérieurs à ceux du Code du travail.

Jean-René Le Meur a présenté la recommandation patronale portant sur des éléments qui ne sont pas des avantages maintenus temporairement (AMT) comme le maintien de salaire pour cause de maladie, les congés et autorisations d'absence rémunérés, la prise en charge des frais de repas et la prise en charge de la contribution des familles.

L'ensemble des questions et des réponses apportées lors de cet atelier a été intégré dans un document édité par le collège employeur. Il est accessible sur le site de la Fnogec/texte paritaire/situation des salariés des établissements.

♦ Outre des questions pratiques et techniques ayant un impact en matière de paie, on a noté des réactions :

- marquant un soulagement. La recommandation était attendue puisque la situation devenait juridiquement difficile et socialement intenable.
- relatives au statut et à la date d'application de la recommandation. Compte tenu du terme « recommandation », de nombreux participants s'étonnaient de son caractère obligatoire. Le guide de lecture de la recommandation est assez clair sur le caractère obligatoire et les conditions à remplir pour qu'elle le soit. Les animateurs ont insisté sur le fait que le collège employeur laissait la possibilité aux établissements d'appliquer la recommandation à la date du 14 décembre 2012.
- sur la contribution des familles.

Les pratiques, les politiques territoriales, diocésaines et d'établissements, étant si diverses, le collège employeur n'a pu que rappeler l'état du droit et faire référence aux tolérances des « Urssaf ».

Les animateurs ont rappelé les risques qu'encouraient les Ogec à pratiquer des exonérations supérieures au seuil évoqué (redressement au premier euro).



RELATIONS AVEC LES POUVOIRS PUBLICS
ET ORIENTATIONS DU GOUVERNEMENT
EN MATIÈRE D'ÉDUCATION

Animé par Pierre Marsollier, délégué général en charge des relations politiques au secrétariat général de l'Enseignement catholique et Yvon Menguy, administrateur de la Fnogec.

- ♦ Deux orientations retenues pour cet atelier parmi les 7 contenues dans la loi d'orientation et de programmation pour l'école, à la base de la refondation de l'école souhaitée par le gouvernement :

- priorité à l'école primaire pour assurer les apprentissages notamment par la mise en place de nouveaux rythmes scolaires,
- entrée de l'école dans l'ère du numérique avec la mise en place d'une éducation numérique et la création du

service public du numérique.

Le but de cet atelier était de recenser les questions soulevées localement pour la mise en place des nouvelles orientations pour l'école et de tenter d'y apporter une réponse et non de donner des préconisations ou des directives.

Il a été rappelé qu'il s'agissait à ce jour d'un projet de loi actuellement en débat au Sénat.

Les établissements privés ne sont pas directement concernés par cette loi qui préserve l'espace de liberté découlant de la loi Debré.

Sur le fond, l'Enseignement catholique n'est pas en désaccord avec les orientations de cette loi qui sont assez proches de celles qu'il a versées au débat sur la refondation de l'école. Il trouve une écoute chez ses interlocuteurs et le climat politique est plutôt serein.

■ La priorité à l'école primaire

◆ Cette orientation comprend 4 mesures :

- le rééquilibrage des moyens. Il a été rappelé la juste application de la règle des 80/20 (règle instaurée par la loi de finances de 1985 consistant à attribuer 20 % des moyens publics à l'Enseignement catholique pour qu'il remplisse sa mission).
- le dispositif « plus de maîtres que de classes ». Il n'apparaît pas comme indispensable pour l'Enseignement catholique qui optimise les moyens qui lui sont donnés et qui n'est d'ailleurs pas tenu d'appliquer ce dispositif.
- le développement de l'accueil des enfants de moins de 3 ans. Dans l'attente de voir comment s'organise les rythmes scolaires, l'Enseignement catholique ne prend aucun engagement sur ce point.
- les nouveaux rythmes scolaires. L'enseignement catholique y est favorable sur le principe bien que ces nouveaux rythmes ne s'imposent pas aux établissements privés. Toute mise en œuvre nécessite une réflexion et une concertation. Avec ce texte, les collectivités territoriales deviennent un interlocuteur majeur pour l'organisation globale de l'école. Il convient donc d'échanger, de discuter et de collaborer avec elles.

◆ Les constats :

- pas d'obligation à passer à 9 demi-journées de classe. Un maire ne peut d'ailleurs pas l'imposer. Toutefois, s'il sollicite vivement l'école pour sa mise en place, cette dernière pourra plus facilement négocier une prise en charge financière des activités complémentaires.
- toute mise en œuvre nécessite une réflexion et une concertation.
- les collectivités territoriales deviennent un interlocuteur majeur pour l'organisation globale de l'école. Il convient donc d'échanger, de discuter et de collaborer avec elles. Certains chefs d'établissement ont d'ailleurs participé aux réunions organisées par les communes.
- Même si la mise en place de ces nouveaux rythmes scolaires peut avoir une incidence sur le financement public des écoles, il convient de détacher le finance-

ment des activités complémentaires ou périscolaires du forfait communal, de négocier au coup par coup et de faire respecter la parité.

◆ Les contraintes tant internes qu'externes :

- les élèves des écoles privées sont parfois usagers de services publics mis en place par la commune ou le département (restauration, transports, centres de loisirs...) ou pratiquent des activités culturelles et sportives le mercredi,
- le projet éducatif,
- les attentes des parents en ce qui concerne la scolarisation,
- le financement des activités complémentaires.

◆ Les pistes de réflexions :

- Comment, pourquoi et avec qui y va-t-on ?
- De quelle manière y entrer par rapport au projet éducatif et à la communauté éducative ?
- Quels personnels ? Quelle qualification ? Quel taux d'encadrement ?
- Quelle organisation interne différente pour optimiser les moyens ?
- Ne peut-on pas jouer sur les services périscolaires existants et notamment, la pause méridienne ?
- Comment gérer les déplacements des élèves si les activités complémentaires sont organisées par la commune, dans ses locaux ? Quelles responsabilités ?
- Quels financements durables ?

■ L'ère du numérique

Les principales mesures de cette orientation sont la mise en place d'une éducation numérique et la création du service public du numérique. En l'état actuel des textes, nous ne savons pas où nous allons. La mise en place du numérique aura nécessairement une conséquence financière pour nos établissements qui vont devoir s'équiper. Le financement public n'est pas à ce jour assuré ; il conviendra donc de négocier la prise en charge de ces dépenses soit dans le forfait, soit dans le cadre d'une subvention. Lors de la rencontre avec les collectivités territoriales, il faut évoquer la parité de l'offre : l'élève doit être traité de la même manière dans l'enseignement public et dans l'enseignement privé.

Rappel : des cellules diocésaines ont été mises en place dans chaque diocèse. Il faut y avoir recours pour aller discuter et négocier avec les collectivités et surtout ne pas y aller en ordre dispersé.

EN CONCLUSION, 5 points de vigilance :

- projet éducatif de l'établissement,
- maintien de l'attractivité des établissements privés et de leur capacité de créativité et d'innovation,
- concertation de tous les acteurs : équipes éducatives, familles, collectivités et associations locales,
- développement d'une vraie stratégie en accord avec les pouvoirs publics,
- évaluation du coût de ces réformes et recherche de financements durables.



ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

Animé par Claude Berruer, secrétaire général adjoint de l'Enseignement catholique et Jean-Marie Lelièvre, secrétaire général de la Fnogec.

♦ **L'atelier poursuivait un double objectif :**

- présenter le nouveau dispositif d'organisation institutionnelle tel qu'il ressort du nouveau statut qui était soumis à l'approbation de l'assemblée générale de la Conférence des évêques de France les 16-17 avril 2013.
- permettre un échange avec les participants.

♦ **Deux présentations ont été faites au cours de l'atelier. Claude Berruer a détaillé la structure même du nouveau statut et ses six parties :**

1. L'école catholique dans la mission de l'Église,
2. Une participation différenciée à la mission commune,
3. La réalisation de la mission éducative,
4. L'institution ecclésiale de l'école catholique,
5. Les principes de fonctionnement et d'organisation de l'Enseignement catholique,
6. Les instances de l'Enseignement catholique.

Jean-Marie Lelièvre a centré sa présentation sur le rôle des bénévoles et des Ogec dans le nouveau dispositif institutionnel.

Dès le lancement de la réécriture du statut, la Fnogec s'est impliquée largement dans l'ensemble des étapes proposées par le SGEc et les évêques. Cet atelier s'est situé dans cette volonté de participation active.

♦ **Lors des échanges, plusieurs thématiques ont été abordées et en particulier :**

- la relation chef d'établissement/président d'Ogec, avec de nombreuses interrogations sur la procédure de transmission de la lettre de mission aux présidents

d'Ogec par le chef d'établissement.

- Une suggestion a été faite afin de procéder en deux étapes : remise d'une lettre de mission au sens ecclésial du terme, accompagnée deux ou trois mois plus tard d'une véritable feuille de route sur la responsabilité du chef d'établissement telle qu'elle est confiée par l'autorité de tutelle, faisant l'objet d'un échange avec le président d'Ogec, en particulier sur le volet économique et social, et l'organisation des délégations de l'Ogec au chef d'établissement.

• Les participants se sont félicités de la reconnaissance des bénévoles dans le nouveau statut. Toutefois, ils se sont interrogés sur le sens à donner à certaines rédactions concernant le fonctionnement des Ogec.

Ce qui, à certains, peut apparaître comme une limitation du droit associatif n'est autre que la marque de l'enracinement dans l'Enseignement catholique des Ogec et celle du rôle spécifique qu'ils y jouent.

- L'évolution de la place de la Fnogec dans un collège des établissements a été vue comme un renforcement du « trépied » institutionnel : tutelle, chef d'établissement, Ogec.

• Enfin l'ensemble des participants a souligné que l'apparition de principes de fonctionnement et de gouvernance, et en particulier ceux liés à la gestion économique, seront sûrement à faire vivre rapidement et à faire partager.

.....

INDICES : OBSERVATOIRE ÉCONOMIQUE ET OUTIL DE PILOTAGE POUR CHAQUE OGEc

Animé par André Grillon, administrateur Fnogec et président de la commission comptable, Eric Moutarde, Fnogec, Brigitte Perdrix, observateur économique Urogec Île-de-France, et Philippe Gendry, observateur économique AISECAL (Association interdiocésaine des services de l'Enseignement catholique de l'académie de Lyon).

L'atelier a réuni un public varié : présidents d'Ogec, salariés Udoce/Urogec, chefs d'établissement, directeurs diocésains, tous intéressés par l'apport sur leur périmètre respectif d'un outil éprouvé d'analyse financière. Intérêt d'autant plus marqué que plus de la moitié des personnes présentes n'utilise pas encore INDICES.

♦ **Les objectifs d'INDICES ont été rappelés.**

INDICES est un outil d'analyse et de diagnostic financier d'un établissement ou d'un territoire. Il existe depuis 8 ans et évolue continuellement dans son contenu et son ergonomie. Il permet d'obtenir de façon simple des ratios pertinents et complets,

d'avoir des comparaisons par rapport à des normes à différents niveaux : national/régional/local. 52 % des établissements utilisent INDICES. Depuis l'origine le niveau de la collecte a été multiplié par 3.

♦ **INDICES a été créé pour satisfaire 3 niveaux de besoins :**

- Établissement : disposer d'un dossier de gestion individuel au service du pilotage économique,
- Régional : permettre de réaliser des observations économiques au niveau territorial,
- National : aider à construire le discours économique et social lors de négociations des grands dossiers économiques.



**ATELIERS
EXPERTISE**

Ainsi, INDICES :

- offre une vision économique nationale, par territoire et/ou typologie d'établissement,
- permet l'édition d'un dossier territorial automatique personnalisable, principalement destiné aux tutelles. Ce dossier se double d'un outil de cartographie,
- donne des arguments de négociations avec les collectivités locales.

◆ **INDICES apporte des éléments utiles à des acteurs divers :**

- tutelles: donne une lisibilité économique sur un établissement (visite de tutelle par exemple) et au niveau territorial,
- Ogec/établissement: facilite les prises de fonction de président d'Ogec ou chef d'établissement, permet de se situer par rapport à d'autres établissements de typologie comparable, facilite la prise de décision...
- Udogec/Urogec/Fnogec: permet d'accompagner les établissements/territoires et de mesurer les évolutions en terme de performance économique et les risques/fragilités induits,
- associations immobilières et assimilées: outil de recensement de l'immobilier, ainsi que de production d'états financiers (jusqu'au prévisionnel) dans un contexte d'investissement; permet d'apprécier la faisabilité d'un projet d'investissement,
- institutions financières et commissaires aux comptes: négociations des prêts auprès des établissements bancaires, cautionnements, relations avec les experts comptables et commissaires aux comptes,

- pouvoirs publics: négociation et représentation.

◆ **Le dossier INDICES**

Il est établi chaque année pour tous les établissements ayant fourni leurs données comptables et idéalement extra-comptables.

La présentation réalisée concerne l'ensemble du site notamment les graphiques de la page d'accueil Etablissement (tableaux de bord financier, social, gestion) et les différents ratios (exemples: Caf; fond de roulement; coût du personnel...) qu'il est possible d'obtenir à partir d'une balance harmonisée selon le plan comptable de l'enseignement privé. Cette balance peut être importée soit par le logiciel de comptabilité via une interface (Aplon, Charlemagne, Magister...), soit par un simple fichier Excel.

Il existe différents niveaux de détails (avec ou sans restauration; hébergement; étude au niveau local; régional; départemental...). Il est fortement conseillé de se rapprocher de la personne en charge d'INDICES au niveau de sa région afin de pouvoir être accompagné dans l'établissement de son dossier de gestion.

■ **Démarche:**

- contacter l'Udogec pour obtention de l'identifiant et du mot de passe via la page d'accueil,
 - utiliser le manuel d'utilisation en ligne,
 - se rapprocher du conseiller de gestion de son territoire.
- Il a été rappelé que l'utilisation d'INDICES est gratuite et qu'INDICES prévisionnel permet de faire des projections budgétaires jusqu'à 5 ans.



• • • • •

GOVERNANCE : UN RÉFÉRENTIEL INFORMATISÉ POUR FACILITER LE SUIVI ET LA VIE ASSOCIATIVE DE L'OGEC

Animé par Gérard Duval et Martin Verdenal, administrateurs Fnogec, Thierry Géraux secrétaire général Urogec Bourgogne, Pascal Potentier, secrétaire général Udogec Seine-Maritime et Eure, Frédéric Hul, responsable des systèmes d'information à la Fnogec.

◆ **Le référentiel informatisé GOUVERNANCE présenté lors de cet atelier, fait suite aux travaux engagés sur ce thème par la Fnogec depuis 3 ans dans le cadre d'une démarche de progrès pour améliorer la qualité de fonctionnement de l'Ogec afin de :**

- permettre la transparence de la gestion
 - éviter les omissions ou erreurs quant au respect des règles institutionnelles ou légales
- C'est un véritable outil de pilotage de l'Ogec afin d'assurer la permanence de l'activité associative et d'en garantir la mémoire. Il permet également un gain de temps, une simplification des tâches et une meilleure organisation.

L'objectif principal de l'atelier consistait à faire connaître les fonctionnalités de cette nouvelle application Internet entièrement sécurisée.

- **Le mémento** rappelle les bonnes règles de gouvernance, organisées en 7 axes de progrès. Parmi ces

règles, on trouvera par exemple la conformité des statuts de l'Ogec, la présence de registres de délibération... Dans l'axe Immobilier, on rappellera l'obligation d'effectuer les différents diagnostics... Ce mémento est entièrement personnalisable et donne la possibilité de progresser à son rythme.

- **Le coffre-fort virtuel** permet de classer les documents importants de l'Ogec. C'est sa mémoire vive et sécurisée, permettant une transmission plus facile en cas de changement de président ou de chef d'établissement. Les convocations de conseil d'administration ou d'assemblée générale, les comptes rendus, comptes financiers, budgets prévisionnels ainsi que les documents juridiques (statuts, contrats d'association, baux...) peuvent être archivés.

- **L'agenda** permet de suivre le calendrier des réunions (conseil d'administration, assemblées générales...) mais également d'enregistrer les change-

Retrouver
l'enregistrement vidéo
de cet atelier sur
l'espace dédié
aux Journées
nationales sur le site
de la Fnogec.

ments organisationnels majeurs... De façon générale, ce référentiel informatisé est destiné à accompagner l'utilisateur pour suivre et faire progresser sa démarche de gouvernance et, en particulier, guider les nouveaux bénévoles Ogec dans leur mission. Les fonctionnalités de ce logiciel sont multiples et simplifient le quotidien de la vie de l'Ogec. L'application n'est pas pour autant figée et évoluera en fonction des futures demandes. Cette application a été accueillie favorablement et correspondait visiblement à une

attente. La présentation a permis de recueillir les besoins des participants pour améliorer le fonctionnement de leur structure (alertes par courriel, traçabilité...). Les participants ont montré une certaine impatience quant à la mise à disposition de l'outil. La diffusion se fera progressivement, en fonction des prochaines réunions organisées en régions. Les codes d'accès seront fournis par l'Udogec ou l'Urogec qui en assure la communication à chaque président d'Ogec.

MANAGER DANS L'INCERTAIN : COMMENT GARDER LE BON CAP DANS UN ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE TROUBLÉ ?

Alain Glon, industriel breton, fondateur du Groupe Glon nous a apporté sa vision en la matière. Son expérience, son engagement et sa force de conviction ont été très appréciés des participants.

Régional par culture, national par le marché, international par alliance, le Groupe Glon intervient sur les marchés à partir de 3 pôles d'activités: la nutrition et la santé animale, les expertises de production, la transformation des produits animaux pour l'alimentation humaine.

Depuis sa création par André Glon (la première usine est créée à Pontivy en 1961), ce groupe familial a développé comme valeurs l'esprit entrepreneurial (autonomie, initiative et responsabilité), la culture du terrain (relations de proximité dans les régions

où le groupe est implanté) et l'aventure humaine (anticipation des attentes des consommateurs et pérennisation des métiers).

◆ Quelques chiffres clés:

- chiffre d'affaires en France: 1,68 milliard d'euros;
- chiffre d'affaires international: 190 millions d'euros;
- 3 680 collaborateurs;
- 49 sites industriels en France et à l'international.

Alain Glon est également président de l'Institut de Locarn (<http://institut-locarn.fr/>).

IMMOBILIER

Quelles avancées depuis la Journée Fnogec du 3 février 2012 sur le pilotage économique de l'immobilier scolaire ? Mise en œuvre des nouvelles orientations définies par le Comité national de l'Enseignement catholique au sein de l'Ogec

Animé par Alain Laflorentie, administrateur Fnogec, Eric Abolivier, conseiller de gestion Enseignement catholique du Finistère et responsable du GTI Fnogec, et Matthieu Le Truedic, Service juridique Evêché de Luçon.*

◆ Cet atelier avait pour objectif de:

- présenter les préconisations pour une politique immobilière de l'Enseignement catholique définies par le CNEC en juillet 2012
- Proposer des outils d'aide à la décision
- Proposer des points de repères en matière économique et d'accompagnement institutionnel
- Présenter un témoignage quant à la démarche de gestion du patrimoine scolaire menée dans un cadre institutionnel au niveau du diocèse de Luçon.

■ Les 7 préconisations pour une politique immobilière de l'Enseignement catholique approuvées par le CNEC (juillet 2012) sont les suivantes:

- Recenser l'immobilier scolaire et identifier les propriétaires
- Sécuriser la propriété
- Favoriser le regroupement des propriétés

- Fédérer et soutenir les propriétaires
- Piloter l'immobilier
- Recenser les compétences et les mettre en réseau
- Améliorer la gestion et le financement de l'immobilier

■ Outils d'aide à la décision

◆ Groupe technique immobilier:

- Depuis le 3 février 2012, la Fnogec s'est doté d'un groupe de travail dont les objectifs sont les suivants:
- Développer des outils d'aide à la gestion des projets immobiliers et à la conduite des ERP- (établissement recevant du public)
 - Analyser des thématiques techniques ou réglementaires particulières dans le domaine de la gestion de l'immobilier
 - Proposer des approches opérationnelles sur des thèmes d'actualités.

* Groupe technique immobilier.

Ce travail s'adresse à toutes les personnes en responsabilité d'immobilier: Ogec, chefs d'établissement, propriétaires, structures territoriales).

Les informations seront relayées sous plusieurs formes: site internet (fiches techniques, guides...), formation à destination prioritairement des acteurs territoriaux, forum...

◆ **Accessibilité handicapés**

Le 8 janvier 2013, le CNEC a adopté un texte intitulé: « Adaptation du parc immobilier de l'enseignement catholique aux règles d'accessibilité pour les personnes handicapées. »

Ce texte a vocation à rappeler les ambitions de l'Institution en matière d'accueil des personnes handicapées tout en précisant la réalité du contexte et les écueils rencontrés en matière technique, règlementaire et financière.

Il propose une méthodologie basée sur :

- une recherche d'efficacité pour permettre au plus vite l'accès à tous les services pour les personnes handicapées
- une approche réaliste tenant compte des contraintes imposées par le bâti existant d'une part et la conjoncture économique dégradée d'autre part. Il s'agit de concilier les objectifs de la loi avec les contraintes des établissements en proposant un plan de déploiement concerté et progressif.

◆ **Définition des besoins immobiliers - Programmation**

Le groupe technique a notamment rédigé une fiche repère « expression des besoins » qui propose une méthodologie pour la rédaction d'un programme de travaux.

En substance, il s'agit de rappeler les principaux points d'attention pour la construction et la rénovation du bâti: optimisation des taux d'occupation, efficacité du schéma fonctionnel, qualité du vieillissement et optimisation de l'entretien des éléments mis en œuvre...

■ **Points de repères en matière économique et d'accompagnement institutionnel**

L'observatoire INDICES publie chaque année un état des lieux de la santé économique des établissements du réseau. Sont notamment mesurées les ressources financières disponibles pour couvrir les besoins d'investissement immobilier: « l'excédent brut d'exploitation » et/ou la « capacité d'autofinancement » sont les principaux ratios analysés.

INDICES dresse le constat d'un retard d'effort à l'immobilier, partiellement expliqué par une fragilisation économique et financière de certains Ogec et un pilotage perfectible de l'immobilier scolaire au plan national.

L'amélioration des ressources financières disponibles pour l'immobilier renvoie donc à une réflexion globale sur la pérennité de notre modèle économique.

La loi Debré précise clairement le modèle de gestion

dans lequel nos établissements sous contrat doivent s'inscrire: les fonds publics financent les charges de fonctionnement au service de l'exercice de la mission scolaire qui nous est confiée par l'État; les familles supportent à partir de leur contribution annuelle les charges au service du caractère propre et de l'immobilier.

Seule une gestion équilibrée des ressources publiques et privées de l'établissement scolaire peut donc permettre de soutenir une réelle dynamique d'investissements. Et, cette analyse des ressources peut être complétée d'une démarche d'optimisation et de mutualisation des charges de fonctionnement.

Plus largement, une réflexion stratégique s'impose au plan territorial pour statuer sur les implantations et positionnements des établissements du réseau.

Le pilotage de l'immobilier scolaire ne peut donc être isolé du reste de la gestion économique et financière de l'Ogec mais suppose également des compétences transversales dont la gestion de projet.

L'identification des personnes clefs, l'élaboration et la diffusion d'outils méthodologiques s'imposent. Cela figure au nombre des objectifs poursuivis par le Groupe Technique Immobilier, et plus largement par la Fnogec dans le cadre d'un accompagnement à la structuration des territoires.

Nous ne trouverons pas une réponse unique ou uniforme, mais nous ne pouvons éluder une autre question: dans quel état laisserons nous l'Institution quand nous transmettrons nos responsabilités de gestionnaires à nos successeurs?

■ **Témoignage: Démarche de gestion du patrimoine scolaire menée dans un cadre institutionnel au niveau du diocèse de Luçon**

◆ **Un support institutionnel indispensable:**

« La Charte relative aux biens immobiliers à usage scolaire dans le Diocèse de Luçon ».

- Une convention de mise à disposition gratuite est signée entre l'Ogec, l'association propriétaire et la paroisse.
- La convention est sans limite de durée. Elle prend fin en cas de retrait de l'agrément par la tutelle diocésaine.
- Les relations association propriétaire diocésaine – direction de l'Enseignement catholique sont régulières:
 - Un CEAS (Conseil économique des affaires scolaires) se réunit tous les deux mois.
 - Une caisse de solidarité aide sous condition
 - La caution de l'association propriétaire est apportée en soutien d'investissements
 - Des contacts sont organisés dans le cas des ventes immobilières compte tenu de la détention de la propriété des immeubles.
 - Des autorisations de travaux sont délivrées par l'association propriétaire.

Cette présentation propose un mode d'organisation





ATELIERS PARTAGE D'EXPÉRIENCES

qui concilie le principe d'une gestion opérationnelle de l'immobilier confié aux Ogec et d'un rôle de régulation assumé par les organismes propriétaires et tutélares.

◆ Les deux formes les plus courantes de relations contractuelles convenues entre locataires et propriétaires sont :

- le commodat ou mise à disposition gracieuse (cas du Diocèse de Luçon)
- le bail à loyer.

Ces deux formes respectent le principe de séparation juridique des biens immobiliers de la structure de gestion de l'établissement scolaire dictés par les autorités de l'Institution.

Ce témoignage fait apparaître que, sous réserve de la mise en place de règles de gestion claires et suivies, et sous condition d'une réelle politique d'accompagnement des établissements par les structures territoriales, la mise à disposition gracieuse constitue un système de pilotage de l'immobilier efficace.

Il offre l'avantage d'une réelle responsabilisation de tous les acteurs :

- les communautés éducatives s'impliquent totalement dans la programmation des projets
- les Ogec et les chefs d'établissements actionnent au mieux l'ensemble des leviers de gestion écono-

mique permettant une optimisation des budgets au service des investissements.

• les acteurs institutionnels et les propriétaires jouent leur rôle de régulation et de soutien, d'accompagnement économique et technique. Ils peuvent le cas échéant, procéder aux arbitrages nécessaires au sein d'un bassin de vie ou d'un réseau territorial.

Les systèmes de mise à disposition gracieuse ou de bail à loyer sont parfois renvoyés « dos à dos » avec, de part et d'autres, des « a priori » souvent peu propice à un réel échange d'expériences.

Retenons que quel que soit le dispositif choisi, il n'est acceptable que sous réserve :

- que soient définis préalablement par tous les acteurs locaux et territoriaux les conditions de réussite et les règles de gestion.
- qu'il ne constitue en aucune manière un motif de déresponsabilisation des responsables des établissements dont l'efficacité en termes de gestion économique constitue la première garantie de disposer d'une « réelle capacité à investir ».
- qu'aucun engagement significatif d'investissement ne puisse rester une décision isolée voire contraire à l'intérêt collectif d'un réseau territorial.
- que son efficacité et sa pérennité soient régulièrement évaluées.



TRAVAILLER EN ÉQUIPE : ÉLUS ET SALARIÉS DU RÉSEAU

Animé par Christian Oyarbide, dirigeant de sociétés d'assurances et consultant.

L'atelier avait pour objectif de présenter dans le cadre d'un environnement différent de l'Enseignement catholique le fonctionnement du travail en équipe entre élus et salariés permettant ainsi de dégager des analogies et des pistes de réflexions/actions pouvant être mises en œuvre.

Dans ce contexte, Christian Oyarbide a fait partager son expérience de dirigeant de société d'assurances et de consultant au sein d'importantes et petites structures dans des environnements divers : société anonyme, mutualiste, coopératif et associatif.

Au cours de son exposé, les points suivants ont été soulignés :

◆ Dans les petites structures :

- les élus pilotent directement les salariés opérationnels et prennent leur part du fonctionnement courant,
- le pouvoir politique et opérationnel n'est pas dissocié.

◆ Dans les grosses structures ::

- un directeur salarié encadre les salariés et rend compte aux élus,
- la délégation est importante, mais l'élu doit assumer son rôle de manager. Dans ce cadre il lui appartient de déléguer à bon escient, c'est-à-dire l'opérationnel,
- les jeunes sont plus exigeants et plus mobiles. Ils partent s'ils ne trouvent pas leur compte dans la relation hiérarchique.

◆ Le modèle de la petite structure est menacé

- la pression des contraintes technocratiques (judiciarisation et principe de précaution, technicité croissante, concurrence, économies d'échelles, homogénéisation des pratiques),
- cela induit une concentration des structures, une professionnalisation croissante, technocratise le modèle de fonctionnement et relègue les valeurs au second plan,
- les élus peinent à trouver leur place et le bénévolat perd son sens originel.

En conséquence : on assiste à une superposition des territoires d'intervention : les élus se mêlent d'opérationnel et les salariés veulent faire de la stratégie. Ni les uns ni les autres ne s'y retrouvent vraiment.

Bénévole, élu et salarié

◆ Des notions différentes

- le bénévole apporte son soutien gratuitement à une institution dans les domaines choisis par elle. Ce soutien doit être reconnu et valorisé. Il n'y a pas de droit naturel à intervenir dans la gestion ou dans la politique,
- l'élu incarne la légitimité politique de l'institution et la représente à l'extérieur. Il décide des orientations, contrôle les opérationnels. Son élection ne lui confère pas de compétence opérationnelle,

- le salarié assure l'opérationnel et applique les « directives politiques », a un devoir d'efficacité et de loyauté.

♦ Un partage des rôles

- les élus répondent au pourquoi, arbitrent les allocations de moyens accordés à l'opérationnel et contrôlent leur bonne utilisation. Les salariés répondent au comment et gèrent les moyens à « l'économie »,
- les salariés responsables doivent alimenter en informations pour la prise de décision stratégique et le contrôle,
- les élus doivent déléguer la mise en œuvre aux salariés sans intervenir sur le comment.

♦ Des missions différentes

- vision et éthique militante, représentation, vie démocratique pour les élus,
- professionnalisme, efficacité et loyauté pour les salariés.

♦ Les facteurs clés de succès

- respect des prérogatives réciproques,
- évaluation partagée des résultats,

- une gouvernance à organiser en fonction de la taille de l'organisme.

Lors des échanges à l'issue cette présentation, l'accent a été porté sur le caractère hétérogène des établissements scolaires. Cette hétérogénéité entraîne des comportements différents quant aux modalités d'implication des élus. Il a été souligné que certains élus s'inscrivaient moins dans une perspective stratégique et concevaient leur rôle plus comme une implication au quotidien. La distinction entre bénévoles et élus est moins prégnante dans l'Enseignement catholique. La question de l'approche à avoir lorsque l'élu ne s'implique pas (absence fréquente par exemple) a été soulevée. Enfin la problématique de la recherche de bénévoles a été posée. Celle-ci est souvent difficile. Elle faisait d'ailleurs l'objet d'un atelier lors de ces Journées nationales.

Parmi les ouvrages de Christian Oyarbide :

- *Mortel Management*, 2009 et 2011. Editions Editea.

FNOGEC, UROGEC ET UDOGEC : QUELLE CONFIGURATION POUR UNE EFFICACITÉ OPTIMALE DU RÉSEAU ?

Animé par Jean-Claude Le Meur, vice-président Fnogec ; Luc Fabert, secrétaire général Urogec Lorraine et Anne Barré, juriste Fnogec.

L'objectif de cet atelier était d'échanger sur les meilleurs services à mettre en place pour accompagner dans leur gestion les Ogec et les chefs d'établissement.

♦ L'Ogec étant une entreprise de plus en plus complexe dans les domaines :

- de la gestion économique,
- du social, de la paie, des ressources humaines,
- des contributions des familles,
- de l'immobilier,
- des financements publics,
- de la restauration scolaire.

L'Ogec est une entreprise gérée sous le mode associatif et qui est insérée dans le réseau éducatif de l'Enseignement catholique. Le sujet du recrutement du bénévole a vite été évoqué par les participants à cet atelier, pour faire le constat que le recrutement des bénévoles est plus aisé à faire lorsque des professionnels de la gestion les accompagnent.

Les participants s'accordent sur la nécessité de réaliser cet accompagnement à deux niveaux. La tenue de prestations directes en matière de comptabilité et de paie auprès des petites structures, et l'accompagnement de l'ensemble des élus, des chefs d'établissement et des attachés de gestion par un centre d'expertise en matière de :

- gestion en se servant des outils INDICES et INDICES prévisionnel avec un conseiller de gestion,
- droit social (ex. : licenciement, application de la convention collective), GRH (ex. : aide au recrutement),

- négociation des financements publics (forfaits communaux, départementaux et régionaux) en mettant à disposition un négociateur,
- immobilière,
- formation des élus.

L'organisation de la production des services comptabilité et paie peut se concevoir au niveau d'un réseau d'établissements (bassin de vie) ou au niveau institutionnel. Les deux hypothèses existent dans nos Udogec/Urogec. De même, le mode de financement de ces services est variable, selon qu'il est couvert en tout ou partie par les cotisations appelées auprès de l'ensemble des Ogec ou qu'il est facturé aux seuls bénéficiaires.

De vives discussions ont eu lieu dans l'atelier pour savoir si ces prestations devaient être assurées au sein de l'Institution ou sous-traitées à des prestataires extérieurs. La majorité des participants se ralliaient à l'idée qu'il était nécessaire d'assurer ces prestations en interne pour des raisons financières (les coûts sont substantiellement plus bas et surtout le service est adapté aux spécificités de notre secteur enseignement privé sous contrat géré sous mode associatif).

Les participants ont aussi longuement échangé sur l'accompagnement à mettre en place pour les groupes scolaires et les établissements du 2nd degré d'une certaine taille.

En interne, ces Ogec disposent des expertises en comptabilité, paie, grâce à la présence d'attachés



de gestion. Pour autant, il est nécessaire d'assurer auprès d'eux un véritable accompagnement de gestion par des professionnels. Le coût de ce service d'accompagnement implique qu'il soit répercuté sur un nombre suffisant d'élèves.

Le choix, la détermination du niveau du territoire pertinent Udogec, Urogec, voire inter-Urogec si

nécessaire, doivent être dictés par la taille critique minimale nécessaire à l'émergence des services et expertises, tout en conservant la proximité.

La Fnogec dispose d'outils pour aider les Udogec/Urogec à travailler sur la meilleure organisation à mettre en place sur leur territoire pour optimiser l'accompagnement en gestion des Ogec.

RECRUTER ET FORMER SON ÉQUIPAGE OGEC

Animé par Paul Chagneau, administrateur Fnogec, et Jean-Yves Pigrée, secrétaire général Udogec Ile-et-Vilaine.

Cet atelier était centré sur la question du recrutement et de la formation des bénévoles Ogec afin de partager les bonnes pratiques à adopter en la matière.

♦ La mission du bénévole Ogec a été rappelée :

- exercer la coresponsabilité des laïcs dans la mission d'Église,
- contribuer à la gestion en proposant, conseillant, validant, contrôlant,
- conforter le lien établissement/société civile,
- participer à la mission éducative par l'exemplarité et le don de soi.

Convictions, Disponibilité, Compétences sont les critères qui doivent caractériser le profil du bénévole Ogec.

- adhésion et respect de la mission ecclésiale de l'Enseignement catholique,
- mise en œuvre des principes de la doctrine sociale de l'Église,
- capacité à travailler en équipe,
- intérêt pour la gestion économique, sociale et immobilière,
- disponibilité à s'investir dans un esprit de service.

Le principe de subsidiarité (proximité du terrain), l'aptitude à la bonne gestion économique et la capacité à travailler en équipe ont été soulignés comme des éléments fondamentaux à prendre en compte dans le recrutement.

♦ Plusieurs viviers de recrutement à privilégier ont été identifiés :

- actifs susceptibles de s'investir,
- retraités prêts à s'investir,
- anciens élèves,
- parents,
- mouvements catholiques,
- autres réseaux.

Dans le cadre des moyens à mettre en œuvre, l'activation du réseau relationnel, le développement d'une politique de communication sur le bénévolat Ogec afin de faire connaître son existence et sa mission (participation de l'Ogec à des événements - forums, salons, réunions de parents, etc. - utilisation et au besoin création des supports de présentation

de celui-ci, plaquette de l'établissement, film, etc.) sont très importants.

Impliquer l'Apel (le président de l'Apel, membre de droit de l'Ogec), le chef d'établissement, les tutelles, le prêtre référent font également partie des bonnes pratiques à adopter en matière de recrutement et formation de l'équipage Ogec.

Le rôle des Udogec et Urogec dans l'accompagnement des Ogec en la matière est aussi fondamental. La nécessité d'accompagner les bénévoles, de faire converger les compétences qu'ils ont acquises dans « la société civile » avec le monde de l'Enseignement catholique, de leur donner une formation institutionnelle, de s'assurer de la sérénité de leurs rapports avec les chefs d'établissement et de gérer les conflits en cas de dérapage font partie des points de vigilance.

L'ensemble s'inscrivant dans une politique générale de management des bénévoles.

♦ Un bon argumentaire pour le recrutement des bénévoles est celui qui :

- valorise la richesse du bénévolat au sein de l'Ogec (altruisme, service d'église, enrichissement personnel, socialisation, contribution à une mission éducative, convivialité...),
- Rassure à propos des risques encourus dans l'activité du bénévole,
- Met en avant l'accompagnement et les formations assurés par les Udogec/Urogec et la tutelle.

Une procédure de recrutement est définie dans les statuts type d'Ogec (article 6-1).

En matière d'accueil et d'accompagnement, des modalités diverses peuvent être mises en place : soirée(s) ou journée(s) d'accueil et d'information pour les nouveaux responsables : dans l'Ogec et dans le réseau, modules spécifiques de formation (cadre juridique et institutionnel, social, gestion, vie associative, immobilier...), mise en place des modalités d'accompagnement.

En fonction de la composition du bureau de l'Ogec, de la taille de la structure, des pratiques locales, de la durée du mandat, ces modalités peuvent prendre des formes différentes.



PRÉSIDENT D'OGEC, CHEF D'ÉTABLISSEMENT ET TUTELLE : COMMENT NAVIGUER ENSEMBLE ?

Animé par Jean-Yves Mahéo, administrateur Fnojec ; sœur Nadia Aidjian, secrétaire générale Urcec*, Gilles de Baillencourt, directeur diocésain de l'Enseignement catholique de Lyon.

Le trépied « Ogec, chef d'établissement, tutelle » constitue une des spécificités de l'Enseignement catholique et la complémentarité de chaque acteur apporte une richesse au projet éducatif de l'établissement. Les contours de leurs relations, précisément définis dans les textes fondamentaux de l'Enseignement catholique, peuvent, en cas d'incompréhension ou de non-respect des règles applicables, générer un certain nombre de conflits.

♦ Animé par un représentant de chaque composante du « tripode », l'atelier « Président d'Ogec, chef d'établissement et tutelle: comment travailler ensemble? » présentait un double objectif:

- d'une part, rappeler et sensibiliser l'auditoire sur le rôle de chacun en tenant compte des évolutions liées à la réécriture du statut de l'Enseignement catholique,
- d'autre part, faire émerger, par le partage d'expériences, un ensemble de bonnes pratiques visant à optimiser la gouvernance d'un établissement d'enseignement catholique.

L'environnement juridique et institutionnel nécessaire au bon fonctionnement d'un établissement a fait l'objet d'une brève présentation. Les intervenants ont particulièrement insisté sur le fait que chaque acteur du « tripode » occupait un rôle fondamental et complémentaire, de sorte qu'il était indissociable du projet de l'établissement:

- la tutelle, diocésaine ou congréganiste, est responsable du projet de l'enseignement catholique. Elle confie une mission au chef d'établissement et s'assure du respect par l'Ogec de son engagement au service du projet,
- le chef d'établissement ouvre administrativement l'établissement. Avec la responsabilité pastorale que lui confère la lettre de mission, il a la charge éducative, pédagogique, administrative et matérielle de l'établissement,
- l'Ogec constitue l'association support juridique de la vie économique, financière et sociale de l'établissement conformément au projet de ce dernier, aux orientations de l'autorité de tutelle et aux textes internes de l'Enseignement catholique. Il est l'employeur des personnels de droit privé.

D'une manière générale, l'ensemble des participants a reconnu que le bon fonctionnement d'un établissement reposait sur une communication et une coordination optimale entre les différents acteurs, dans le respect de leur nature et de leurs fonctions prévues par les statuts de l'Enseignement catholique.

En tout premier lieu, les participants ont insisté sur la nécessité d'une collaboration permanente entre la tutelle et le président d'Ogec.

La lettre de mission, personnalisée et adaptée en fonction de la spécificité de l'établissement, doit faire l'ob-

jet d'un dialogue entre l'autorité de tutelle et le président d'Ogec. Le président d'Ogec doit impérativement prendre connaissance de cette lettre avant la signature du contrat de travail liant l'Ogec au chef d'établissement. Dans le même sens, chaque décision qui a ou peut avoir un impact sur la carrière ou le contrat du chef d'établissement doit donner lieu à une information réciproque qu'elle provienne de l'autorité de tutelle (modification de la lettre de mission) ou du président d'Ogec (avenant financier, sanction...). La relation entre le président d'Ogec et le chef d'établissement a également donné lieu à de nombreux échanges. Les participants ont relevé l'importance d'une étroite collaboration entre ces deux acteurs. Des échanges réguliers sont ainsi indispensables pour une bonne coordination de l'établissement et une bonne connaissance mutuelle. Le président d'Ogec doit donner les moyens au chef d'établissement d'exercer ses missions. Pour cela, ce dernier doit recevoir les délégations nécessaires conformément aux statuts des chefs d'établissement. La définition préalable des modalités du « rendre compte » est également primordiale afin d'éviter toute incompréhension.

Il a été rappelé l'importance de l'association du chef d'établissement dans l'élaboration de l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration de l'Ogec conformément aux statuts des chefs d'établissement.

Les présidents d'Ogec qui assistaient à l'atelier ont insisté sur l'importance que leur soit communiqué dès leur prise de fonction, l'ensemble des textes réglementaires applicables (statut EC, statut des chefs d'établissement).

Il est en effet difficile de se positionner sans ces informations. La tutelle doit jouer à cet égard un rôle important en accompagnant le président d'Ogec dès sa nomination. Ils ont également souligné la difficile articulation entre le statut de l'Enseignement catholique et le droit du travail dans certains cas, dans la mesure où l'Ogec est le seul employeur du chef d'établissement. La difficulté peut ainsi survenir en cas de retrait de la lettre de mission d'un chef d'établissement entraînant la rupture de son contrat de travail pour des motifs non reconnus en droit du travail. Enfin de manière unanime, les participants ont tenu à insister sur l'importance du rôle du président d'Ogec et des membres du conseil d'administration de l'Ogec dans le fonctionnement d'un établissement.

Outre l'engagement et le don de soi, qui les caractérisent, ils apportent à l'établissement une vraie expertise et compétence dans des domaines assez pointus.

Les procédures statutaires de règlements des conflits ont enfin été rappelées pour dénouer les situations de blocage.

* (Union des réseaux congréganistes de l'Enseignement catholique).





Journées nationales 2013 5, 6 et 7 avril – les Embiez



La FNOGEC remercie de leur soutien les partenaires suivants :



AG2R LA MONDIALE



CAISSE D'EPARGNE



CREDIT COOPERATIF
C'est un choix



Humanis
Protéger c'est s'engager

MUTUELLE

Saint-Christophe
ASSURANCES

Saint-Christophe
PRÉVOYANCE



SOCIETE GENERALE



UNIPRÉVOYANCE

Ainsi que :



Aplon



Logiciels et services
pour les établissements privés



La FNOGEC remercie de leur concours
la ville de Six-Fours Les-Plages, la Communauté
d'Agglomération Toulon Provence Méditerranée
et le Conseil Régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur



SERVICE CIVIQUE: BILAN DU DISPOSITIF DANS L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE EN 2012

Ouvert à tous les jeunes âgés de 18 à 25 ans, sans condition de diplôme, le service civique est un engagement volontaire permettant l'accomplissement d'une mission d'intérêt général auprès d'une personne morale agréée.

Lancé en mars 2011 dans le réseau de l'Enseignement catholique, le dispositif permet à des établissements scolaires d'accueillir des jeunes volontaires autour de domaines d'activités dans lesquels le volontaire peut exercer une mission au contact d'élèves.

Afin de faciliter les procédures pour chacun des établissements et éviter la multiplicité des agréments pour les établissements d'accueil de jeunes volontaires, la FNOGEC est le support juridique de l'agrément national. Tous les volontaires sont mis à la disposition des établissements pour l'ensemble de la durée de leur mission. L'année 2012 a été la première année pleine du déploiement du dispositif dans le réseau des établissements de l'Enseignement catholique.

Sur l'ensemble de l'année, 145 établissements ont accueilli 185 jeunes volontaires représentant 833 mois de missions. Le nombre d'heures de mission variant entre 24 et 35 heures hebdomadaires avec une durée moyenne de 25,5 heures par semaine.

■ Les missions engagées par les volontaires en service civique

Dans le cadre d'une convention de partenariat passée entre l'Enseignement catholique et l'Agence du Service civique, la FNOGEC porte un agrément lui permettant d'accueillir des volontaires autour de sept axes de missions. Les activités des volontaires ont permis à bon nombre d'établissements d'expérimenter de nouveaux projets et de développer ou multiplier des actions existantes.

Les missions prioritaires	Nombre de volontaires	Les activités confiées aux volontaires	Expérimenter de nouveaux projets	Développer ou démultiplier des actions existantes
Éducation pour tous	84	Animation d'ateliers de soutien scolaire aux élèves en difficulté ou en situation défavorisée.		X
Culture et loisirs	46	Participation à la mise en place d'expositions culturelles ou de spectacles. Organisation de sorties culturelles (théâtre, musée, expositions). Animation d'ateliers de découverte des livres.	X	X
Environnement	27	Écomédiation pour l'obtention du label « éco-école », découverte de l'environnement aux élèves par des randonnées pédestres ou autres sorties. Sensibilisation des élèves et des parents au développement durable.	X	
Santé	8	Participation à l'information et à la prévention des risques liés aux addictions (drogues, tabac, alcool, jeux vidéo...). Participation à des actions en faveur de l'éducation à la nutrition (ex: Semaine du goût).		X
Mémoire et citoyenneté	10	Participation à des actions de médiation à la citoyenneté. Actions d'aide en faveur de retraités ou de sans-abri en lien avec les étudiants. Participation à des projets contribuant à la prise de responsabilité civique.	X	X
Sport*	9	Participation au développement de nouvelles activités sportives. Participation à l'organisation de rencontres sportives (tournois). Sensibilisation des élèves à la pratique d'une activité physique. Favoriser l'accès au sport pour tous.	X	X
Solidarité	1	Faciliter l'intégration des étudiants étrangers. Mise en place de parrainage. Participer à l'organisation de journées dédiées à des pays ou cultures ou rencontres interassociatives.	X	
Total volontaires	185			

* Axes de missions lancés lors de la 3^e campagne de recrutement en septembre 2012.

■ La sélection des volontaires

Une fois retenue par une commission composée des signataires de la convention avec l'Agence du Service civique (SGEC, FNOGEC, CNEAP, UGSEL), chaque offre de mission a été diffusée via le site du Service civique.

De nombreux établissements ont également fait circuler l'information par l'intermédiaire du bouche à oreille, et notamment par les réseaux d'anciens élèves.

Enfin, certains se sont adressés aux missions locales de leur département ou de leur ville ou autres services d'accueil et d'orientation des jeunes.

La quasi-totalité des établissements sélectionnés a trouvé un candidat sans difficulté.

Les candidatures ont fait l'objet d'une présélection sur CV, puis d'une sélection à la suite d'un entretien en face à face.

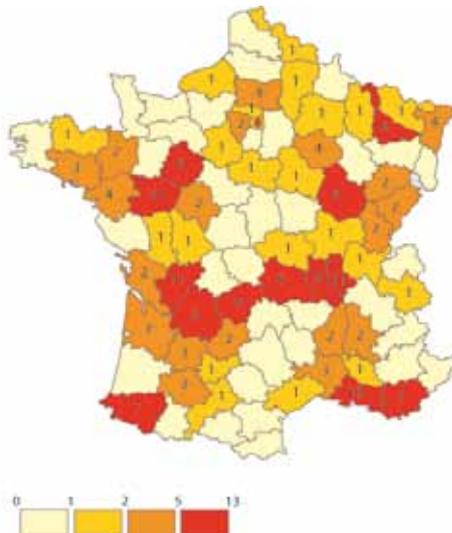
Pour l'ensemble des établissements, le critère essentiel de sélection était la motivation du jeune par rapport à la mission.

Pour les établissements qui ont eu des difficultés les raisons sont les suivantes :

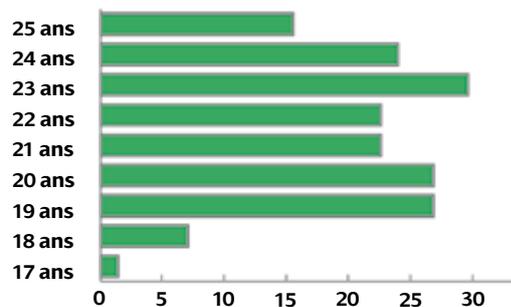
- Établissements isolés géographiquement et/ou situés dans des zones rurales (peu de transports en commun).
- Durée de mission (entre 24 et 35 heures) incompatible avec la poursuite des études ou un travail, surtout quand l'établissement scolaire d'accueil est éloigné des lieux de formation de l'enseignement supérieur.
- Candidats dépassant l'âge limite pour l'engagement en Service civique.

■ La répartition des volontaires sur le territoire

Les volontaires sont répartis sur la quasi-totalité du territoire national: les établissements situés dans les Bouches-du-Rhône, le Maine-et-Loire, le Rhône et la Charente ont accueilli plus de dix volontaires sur l'année 2012.



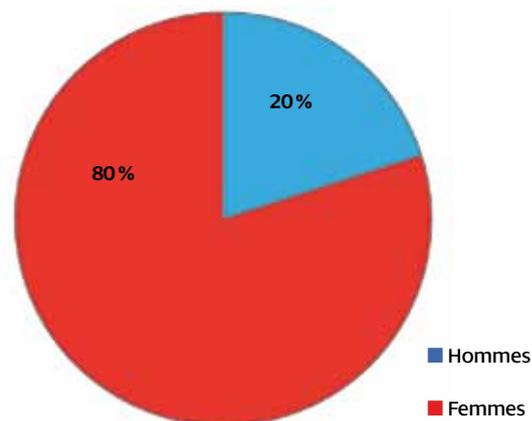
■ Profil des volontaires en service civique



◆ Âge:

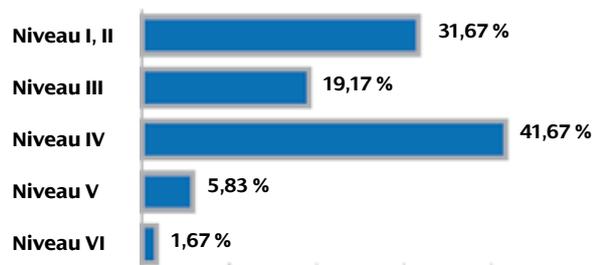
- 22,22 % des volontaires ont entre 24 et 25 ans inclus.
- 42,69 % des volontaires ont entre 21 et 23 ans inclus.
- 35,09 % des volontaires ont entre 17 et 20 ans inclus.

■ Caractéristiques



Le nombre important de femmes est similaire à celui observé dans notre branche d'activité où les femmes représentent 78 % des effectifs.

■ Niveau de formation des volontaires



Par rapport à l'année 2011, les candidats sélectionnés sont globalement moins diplômés. En effet, près de 50 % des candidats ont un niveau égal ou inférieur au niveau IV (contre 39 % en 2011).

■ Le tutorat

Chaque volontaire a été accompagné au cours de sa mission par un tuteur.

Le rôle du tuteur est de préparer le volontaire à sa mission, l'accompagner dans sa réalisation et lui permettre d'envisager une réflexion sur son projet d'avenir.

L'ensemble des tuteurs travaille dans l'établissement scolaire d'accueil avec un statut soit de salarié OGEC soit d'enseignant.

Pour la 1^{re} campagne, la quasi-totalité de ces tuteurs a participé aux deux journées de formation organisées par l'Enseignement catholique le 25 janvier et le 9 mai 2012. Un atelier spécifique a été dédié au tutorat avec une sensibilisation particulière sur l'accompagnement de la fin de mission. En règle générale, les tuteurs consacrent au moins un temps de réunion d'une heure par semaine pour chaque volontaire.

À côté de ces rendez-vous réguliers, le tuteur reste disponible pour toutes les questions de son volontaire et l'oriente vers les personnes qui pourront lui apporter l'information appropriée. Le volontaire assiste par ailleurs aux réunions d'équipe. Le tuteur est également très présent dans la détermination et l'accompagnement du projet d'avenir du volontaire.

Vous pourrez trouver ci-dessous des exemples de dispositif d'accompagnement mis en place dans les établissements :

- Point d'échange fixe pour déterminer très tôt le projet professionnel du volontaire et ainsi mettre en place des actions spécifiques directement liées à son projet.
- Conseils sur son orientation en s'appuyant sur les savoir-faire de l'établissement.
- Proposition d'une mission avec prise d'autonomie et initiative pour donner confiance au volontaire et l'aider dans sa prise de responsabilité dans le cadre de l'activité qu'il exerce.
- Rencontres de professionnels dans le domaine éducatif ou dans d'autres secteurs d'activité en fonction des domaines d'activité pour faciliter la découverte des métiers.
- Des aménagements d'horaires sont réalisés pour permettre au volontaire de se rendre à des salons, de suivre des formations ponctuelles, de faciliter ses recherches d'emploi.
- Formation sur des outils informatiques en interne.
- Réalisation du stage de base et stage de perfectionnement BAFA.
- L'établissement encourage et facilite l'accès des volontaires à des concours.
- Aide à la rédaction du CV et de la lettre de motivation.

■ La formation civique et citoyenne

Le tuteur et le jeune volontaire doivent obligatoirement suivre une formation civique et citoyenne.

Cette formation est réalisée par l'Enseignement catholique (FNOGEC, SGEC, CNEAP, UGSEL), sans faire appel à un organisme extérieur.

Deux journées de formation ont eu lieu à Paris en 2012 : le 25 janvier et le 9 mai.

Ces formations ont notamment permis aux volontaires d'évoquer leur expérience et d'appréhender leur projet professionnel à l'issue de la mission.

Pour les tuteurs, elles ont été l'occasion de relever un ensemble de bonnes pratiques afin de renforcer leur accompagnement des volontaires ainsi que leur implication dans la phase d'accompagnement de fin de mission, notamment dans la préparation du projet professionnel.

■ L'avenir du Service civique dans le réseau de l'Enseignement catholique

Face au succès du dispositif et à une demande croissante des établissements (plus de 200 demandes pour 120 postes en septembre 2012), l'ensemble des signataires de la convention de partenariat avec l'Agence du Service civique (SGEC, FNOGEC, CNEAP, UGSEL) ont décidé de renouveler l'expérience.

La FNOGEC a ainsi demandé un renouvellement de son agrément auprès de l'Agence du Service civique afin de pouvoir accueillir 160 volontaires dès septembre 2013.

Si vous désirez accueillir dans vos établissements un volontaire en septembre 2013, il vous faudra déposer, votre offre de mission en respectant la procédure détaillée sur le site de la FNOGEC : <http://www.fnogec.org/politique-sociale/service-civique>

Toutes les informations sur la procédure et les modalités d'Accueil sont développées sur cet espace dédié.



Alain Pinogues/CIRIC

■ Un strict formalisme à respecter

Même si cela paraît évident, l'acte de rupture doit être signé et un exemplaire doit être remis au salarié ! C'est ce qui a été décidé par la Cour de cassation !

Nous le savons, l'accord des parties en la matière est matérialisé par une convention de rupture conforme au modèle Cerfa (14598*01) fixé par le ministère du Travail à laquelle est accolée la demande d'homologation (Arr. 8 févr. 2012, NOR: ETST1204155A, JO 17 févr).

Mais aucune disposition du code du travail ne prévoit les règles d'établissement de cet acte.

La Cour de cassation vient pourtant de juger que cette convention doit être rédigée en deux exemplaires dont **un est obligatoirement remis au salarié**.

Et cela « *pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L. 1237-14 du code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause.* » Voilà qui est clair !

Attention, il ne s'agit pas là d'une simple formalité.

À défaut, **la convention est nulle et la rupture doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse** (Cass. soc., 6 février 2013, n° 11.27000).

Rappelons également qu'il doit être signé par l'employeur et le salarié !

■ Rupture numérique

Non, il ne s'agit pas de fracture numérique... L'évolution de l'administration vers plus de service est en marche.

Il est désormais possible de saisir en ligne une demande d'homologation de rupture conventionnelle : www.teleRC.travail.gouv.fr.

L'administration est en marche, mais le chemin est encore long.

Pour l'instant, ce service n'est pas ouvert aux ruptures conventionnelles conclues avec des salariés protégés.

Attention, il ne comporte pas de signature électronique ! Une fois rempli, le formulaire doit être téléchargé et il doit **toujours** :

- Être signé de manière manuscrite par l'employeur et le salarié.
- Être envoyé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dircecte) compétente, dont les coordonnées sont communiquées à la fin de la saisie. Les données restent accessibles pendant trois jours.

Intéressant tout de même, le site permet de télécharger et d'imprimer au format pdf une attestation d'homologation à l'issue du délai d'instruction de la demande.

■ Cas dans lesquels la rupture conventionnelle est déconseillée voire risquée !

Les juges du fond et la Cour de cassation sont très attentifs au consentement du salarié, qui doit être libre et éclairé, signant une rupture conventionnelle. Dès lors que les circonstances leur font penser que le consentement du salarié est vicié, elle annule la rupture conventionnelle qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Tel fut le cas dernièrement dans un contexte de harcèlement moral. Dans cette affaire, une secrétaire comptable reprend son travail après un arrêt maladie en raison d'un état dépressif. Le jour même elle signe une rupture conventionnelle alors qu'une semaine auparavant elle avait reçu une « proposition de rupture ». Elle conteste la validité de la rupture homologuée en raison de faits qualifiés de harcèlement moral dont elle a été victime qui ont selon elle porté atteinte à son consentement libre et éclairé. La Cour de cassation confirme la position des juges du fond : « *la salariée était au moment de la signature de l'acte de rupture conventionnelle dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral dont elle a constaté l'existence et des troubles psychologiques qui en sont résultés* » (Cass. soc., 29 janvier 2013, n° 11-22332).

Le statut de victime d'accident du travail du salarié s'oppose également à la rupture conventionnelle de son contrat de travail, laquelle était entachée de nullité pour avoir été signée avant l'avis d'inaptitude définitive du médecin du travail (CA Poitiers, 28 mars 2012, n° 10/02441).

De même d'une signature en cas de maladie non professionnelle (CA Amiens, 5^e ch. soc., 11 janv. 2012, no 11/00555). Pour les juges, il était dans cette affaire « *exclu que la salariée ait pris l'initiative de l'accord du 12 janvier 2009 dès lors qu'à cette date elle n'était pas encore en situation de reprendre le travail en l'absence de visite médicale de reprise [...]. La rupture amiable est ainsi intervenue en période de suspension de contrat de travail sans que la salariée soit mise en mesure de se faire assister, ce qui caractérise la précipitation qui pèse sur la liberté de consentir.* » Même logique dans des situations conflictuelles. Certaines cours d'appel ont pointé l'absence de liberté du consentement (CA Riom, 4^e ch. civ., 3 janv. 2012, no 10/02152 ; CA Lyon, ch. soc. C, 6 janv. 2012, no 11/03228), s'agissant d'une



RETOUR AU FORMALISME

Nous l'avons vu, le formalisme est essentiel en la matière...

D'une part pour respecter les règles édictées par le code du travail et d'autre part pour s'assurer du consentement du salarié. La forme est en effet la sœur jumelle de la liberté!

Le formulaire comporte une case spécifique pour que le salarié, l'employeur ou les personnes qui les assistent, puissent donner des informations ou commentaires permettant, nous dit l'Administration, « d'apprécier la liberté de consentement de chacun ».

Il est préférable, selon nous, d'adjoindre au formulaire de rupture conventionnelle un avenant ou un protocole plus précis plutôt que de remplir ces cases.

Une autre technique peut consister, comme le propose la circulaire DGT no 2008-11 du 22 juillet 2008, à y annexer des feuillets.

La solennité même qu'entraînent la rédaction et la signature d'un tel protocole, l'individualisation de la rédaction, la précision des termes utilisés compromettront sans aucun doute les chances d'un salarié arguant un quelconque vice du consentement ou permettront de mieux contester judiciairement le refus d'homologation ainsi motivé par le Direccte (ou le responsable d'unité territoriale par délégation).



signature donnée sous la menace d'une procédure de licenciement ou encore d'une signature intervenue alors qu'un conflit opposait depuis plusieurs mois les parties à propos du règlement intégral d'heures de travail.*

* Néanmoins, une sanction disciplinaire non contestée prononcée deux mois avant la signature de la convention de rupture n'est pas suffisante pour remettre en cause la validité du consentement accordé (CA Paris, pôle 6, ch. 6, 22 févr. 2012, no 10/04217).

■ Le surcoût de la rupture conventionnelle

La Loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2013 a assujéti au forfait social les indemnités de rupture conventionnelle homologuée en modifiant l'article L. 137-15 du code de la Sécurité sociale. En pratique, ces nouvelles dispositions reviennent à soumettre au forfait social la fraction d'indemnité exclue des cotisations de Sécurité sociale.

Autrement dit, un forfait social de 20 % est dû sur l'indemnité de rupture conventionnelle comprise entre 1 et 74060 €.

Attention à bien intégrer ce surcoût dans la négociation! La croissance du nombre des ruptures conventionnelles connaîtra sans aucun doute, grâce à cette mesure, un certain... fléchissement!

NOUVELLES MODALITÉS DE REVALORISATION DU SMIC

Les modalités de revalorisation du SMIC ont été modifiées à compter du 9 février 2013.

Selon le texte, la garantie du pouvoir d'achat du SMIC sera désormais calculée en fonction de l'inflation mesurée sur les 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles.

Le SMIC sera revalorisé sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés, et non plus des seuls ouvriers. Cette évolution permet de tenir compte de la part plus importante que représente aujourd'hui, plus de quarante ans après la création du SMIC, la catégorie professionnelle des employés parmi les salariés rémunérés au voisinage du SMIC.

Cette modification permettra de mieux tenir compte du poids réel des dépenses contraintes (loyer, énergie, notamment) qui pèsent particulièrement pour cette fraction de la population. Cette modification n'entraîne pas de changement sur la valeur du SMIC, qui reste fixée à 9,43 € brut.

Rappelons que le collègue employeur a porté le « SMIC de branche » à 9,69 € par heure travaillée (2.75 % de plus que le SMIC).

TABLEAU DE BORD

CHIFFRES UTILES

SMIC horaire brut au 01/01/2013: 9,43 €
Salaire minimum de branche horaire brut - au 01/07/2012: 9,69 €
SMIC mensuel brut pour 151,67 h au 01/01/2013: 1430,22 €
Salaire minimum de branche mensuel brut pour 151,67 h au 01/07/2012: 1470 €
Plafond mensuel de Sécurité sociale 2013 au 01/01/2013: 3086 €
Valeur du point de la Fonction publique au 01/07/2010: 55, 5635 €
Valeur du point PSAEE au 01/09/2012: 16,81 €
Valeur du point CFA/CFC au 01/09/2012: 72,55 €

Codes IDCC (Intitulé de la convention collective/statut)

CONVENTIONS COLLECTIVES	
0390	professeurs de l'enseignement secondaire libre
1334	psychologues de l'enseignement privé
1446	enseignants HC du technique et chefs de travaux
1545	enseignants primaire catholique
2152	CFA CFC
2408	CC du 14 Juin 2004
9999	(sans CC) statuts des chefs d'établissement

AGENDA

03/05: commission du statut du chef d'établissement du 2 nd degré.
15/05: CPNP et CNSP.
24/05: CA FNOGEC.
28/05: Commission d'aide et de suivi des classifications et des rémunérations.
30/05: CPN CFC-CFA /CPN HC du technique et chefs de travaux/ CPNEFP et SPP Enseignement privé.
01/06 - 02/06: convention Enseignement catholique - Parc Floral de Paris à Vincennes.
14/06: Commission d'aide et de suivi des classifications et des rémunérations.

Évangile de Jésus Christ selon saint Marc (16,15-20)

Jésus ressuscité dit aux onze Apôtres : « Allez dans le monde entier. Proclamez la Bonne Nouvelle à toute la création.

Celui qui croira et sera baptisé sera sauvé; celui qui refusera de croire sera condamné.

Voici les signes qui accompagneront ceux qui deviendront croyants : en mon nom, ils chasseront les esprits mauvais; ils parleront un langage nouveau; ils prendront des serpents dans leurs mains, et, s'ils boivent un poison mortel, il ne leur fera pas de mal; ils imposeront les mains aux malades, et les malades s'en trouveront bien. »

Le Seigneur Jésus, après leur avoir parlé, fut enlevé au ciel et s'assit à la droite de Dieu.

Quant à eux, ils s'en allèrent proclamer partout la Bonne Nouvelle.

Le Seigneur travaillait avec eux et confirmait la Parole par les signes qui l'accompagnaient.

Source : site internet Conférence des évêques de France.

Extrait de la Traduction liturgique de la Bible - © AELF, Paris.



Pastorale

La fête de l'Ascension, l'une des plus importantes du calendrier, complète celle de Pâques et prélude à la Pentecôte, célébrée dix jours plus tard.

Le jour de l'Ascension, la couleur des vêtements liturgiques (que porte le prêtre) est le blanc, couleur de la fête, de la lumière et de la joie.

L'Ascension est moins un départ qui créerait une absence et un vide qu'une situation nouvelle : Jésus est invisible mais il n'est pas absent. Il est toujours présent, au contraire, mais d'une autre manière, présent là où deux ou trois sont réunis en son Nom, présent dans le pain et le vin de l'eucharistie, présent dans l'affamé nourri ou le malade visité, présent dans la liturgie communautaire comme dans la prière faite dans le secret de nos chambres.

L'Ascension n'est donc pas un départ si ce n'est au sens de « début ».

A partir de ce triple événement (Résurrection, Ascension, Pentecôte) qui n'en fait qu'un, même si nous les fêtons séparément pour nous donner plus de joie et pour nous permettre d'admirer ce mystère sous plusieurs aspects, nous vivons les temps nouveaux.

Cette fête de l'Ascension nous rejoint tous au cœur, quelle que soit notre situation. Elle définit le point stratégique de toute vie chrétienne, qui est tendue entre le désir du ciel et le service des hommes.



BSE/CIRC

L'arc boutant

Fondé en 1952 – Directeur de la publication: Michel Quesnot – Chargée de la publication: Florence Le Cars – Secrétariat de rédaction: Hélène Wolcke
Mise en page: BSE Île-de-France-Centre – Imprimerie: Jouve – N° CP: 1114 G 85707 – Abonnement: 21,50 € les dix numéros – FNOGEC/ARC BOUTANT
277, rue Saint-Jacques – 75240 Paris Cedex 05 – Tél.: 01 53 73 74 40 – Fax: 01 53 73 74 44 – E-mail: contact@fnogec.org – Site Internet: www.fnogec.org