



● **À la une**

Actualités

P. 05

-

● **Domaines d'expertises**

Le grand angle

P. 16

-

● **Des hommes et des territoires**

Le service civique

P. 40

-

● **Intercours**

La pause spirituelle

P. 52

-

L'ACTUALITÉ INDISPENSABLE À LA
GESTION DE VOTRE ÉTABLISSEMENT



Droit social et RH :
bilan et perspectives

P. 16

-





Laurent Laming
Président
Fédération nationale des Ogec

” *La Fédération nationale des Ogec est attachée à accompagner le dialogue social avec attention*

Le dialogue social, une priorité.

La Fédération nationale des Ogec s'est, depuis bien longtemps, attachée à accompagner le dialogue social avec attention. Il y a eu des difficultés, des conflits. La période actuelle est plus sereine, les grands sujets de discorde ayant été partiellement traités. Cela ne veut pas dire que la Fédération nationale des Ogec et les partenaires sociaux soient d'accord sur tout ! Loin de là, et c'est normal : chacun défend son point de vue, avec loyauté mais avec fermeté. Qui plus est, la Fédération nationale des Ogec, associée aux chefs d'établissement par le Collège Employeur, s'est adaptée à une nouvelle réalité : **la Branche** de l'EPNL, regroupant les conventions collectives du périmètre de l'enseignement scolaire associé à l'Etat par contrat.

Les Instituts Catholiques se sont associés à ce regroupement de branches. Cette nouvelle configuration a enrichi le dialogue social avec un premier objectif : convenir ensemble, dans une négociation paritaire, d'une convention collective unique. Le travail est en cours. Il est parfois difficile, mais l'objectif commun est partagé par tous. Au-delà de cette négociation importante, d'autres accords ont été signés, dont la négociation annuelle obligatoire au cours du premier trimestre 2021. Au sein de la Fédération nationale des Ogec, au sein de la branche, le dialogue social est une réalité qui allie dynamisme et respect mutuel. Que tous les acteurs de ce dialogue en soient remerciés.

Laurent Laming

Ours

Mag des Ogec ISSN 2729-4609 - Dir. de la publication : Laurent Laming - Chargée de la publication : Karine Moryoussef - 277 rue Saint Jacques - Paris 5^e - Tél : 01 53 73 74 40 - contact@fnogec.org - www.fnogec.org - Photos @Adobe Stock

sommaire

La voix du réseau

P.02

L'édito

P.02

À la une

P.04

Actualités

P.05

Domaines d'expertises

P.06

[Les thématiques]

P.06

Immobilier & sécurité

P.07

Comptabilité & gestion

P.10

Partenariat & communication

P.15

[Le grand angle]

P.16

Droit social et RH : bilan et perspectives

Des hommes et des territoires

P.39

[Le service civique]

P.40

En territoires

P.44

Le portrait

P.47

Intercours

P.51

La pause ludique

P.50

La pause spirituelle

P.52

| À la une

[Actualités]
05 Brèves générales



Journée Sociale 2021 : Save the date !

La Journée Sociale 2021 aura lieu le **30 septembre 2021**. Cet événement live sera diffusé en direct sur la plateforme événementielle **FDO Live**. Vous recevrez très prochainement une invitation pour vous inscrire aux conférences. Vous pouvez dès à présent le noter dans votre agenda !

fdolive



” *Grand angle en social ambitieux : Bilan et perspectives. Au menu (complet) : la branche, la convention collective unique, les services. Une cuisine revisitant les classiques*



Journée des Territoires 2021 : Save the date !

La Journée des Territoires aura lieu le **2 octobre 2021** à la **Maison de la Chimie (Paris 7^{ème})**. Créée pour réfléchir ensemble, avec les bénévoles de la Fédération, sur les enjeux territoriaux de demain, elle aura pour thème : **"Un réseau en équipage"**. Une invitation vous sera bientôt envoyée.



Replays des webinars 2021 :

Vous avez la possibilité de (re)visionner les différents replays de nos webinars sur notre [chaîne YouTube](#) ainsi que sur notre site internet www.fnogec.org. Vous trouverez également sur notre site web les supports de présentation ainsi que le calendrier des prochains webinars.

| Domaines d'expertises

[Les thématiques]

- 07 Immobilier & sécurité
- 10 Comptabilité & gestion
- 15 Partenariat & communication

[Le grand angle]

- 16 Droit social & RH :
bilan & perspectives



Cube.S : la nouvelle édition de ce concours fédérateur et ludique est lancée !

A travers ce concours, des économies d'énergie et de l'éducation au développement durable.

La transition énergétique est l'un des enjeux majeurs de la décennie en cours. Les objectifs et le calendrier réglementaires nous rappellent l'importance de l'implication de chacun. Atteindre 40% d'économies d'énergie à l'horizon 2030 peut sembler considérable. Cependant, grâce à une stratégie énergétique globale, il est possible d'y parvenir en réalisant des travaux de rénovation énergétique mais également et dans un premier temps, des actions dites « à faible investissement », telles que le réglage des installations techniques et les actions touchant aux comportements des occupants. Le challenge CUBE.S peut aider les établissements scolaires à mobiliser

ce levier « exploitation/usage », en une année de concours. En effet, il permet d'installer un projet pédagogique, de susciter et d'évaluer pendant un an, les économies d'énergie atteignables dans un établissement, en mobilisant les occupants et faisant une meilleure exploitation du bâtiment. Les consommations sont ensuite suivies sur quatre années supplémentaires pour aller plus loin, ajuster les actions et éviter l'effet rebond. Depuis 2019, ce sont plus de 500 établissements qui se sont engagés dans cette démarche et qui ont performé ! Ce sont plus de 150 000 élèves « Cubistes » qui agissent et qui s'engagent dans la transition énergétique avec créativité et enthousiasme. Outre la portée du concours qui vise à réduire la consommation d'énergie des



Pour plus d'informations sur le concours, rdv sur : <https://www.cube-s.org>
Visionnez également [une vidéo](#) sur ce sujet.

Les thématiques

bâtiments, le but est d'éduquer les générations futures aux questions climatiques et environnementales. C'est pourquoi, il existe les prix thématiques de la meilleure animation, de la meilleure intégration au programme pédagogique, du meilleur évènement.

De très belles économies d'énergie rendues possible par un accompagnement professionnel et le dynamisme des communautés éducatives.

Ce sont en moyenne 12% d'économies d'énergie réalisées sans travaux par les établissements candidats, 9 000 000 kWh, 1 000 t équivalent CO₂ économisés, 12% d'économies d'émissions de gaz à effet de serre (GES) pour un total de 1 700 000 m² de

communautés éducatives investies dans ce challenge permettent ces très bons résultats. A noter que les prestations d'assistance dont bénéficient les établissements candidats représentent jusqu'à 16 000 € HT par établissement qui sont pris en charge par le dispositif des certificats d'économie d'énergie. Pour l'édition 2020/2021, ce sont 80 établissements d'enseignement catholiques candidats et des résultats prometteurs. Plusieurs d'entre eux sont à ce jour dans le top 20 du classement avec pour le meilleur d'entre eux, plus de 8 % d'économies d'énergie en quelques mois, le concours n'ayant réellement débuté cette année qu'en début d'année 2021 en raison de la crise sanitaire (résultats provisoires).

Les inscriptions 2021/2022 sont ouvertes !

Votre établissement souhaite s'engager dans des actions de réduction de consommation d'énergie et [s'inscrire au concours](#), ne tardez pas afin de vous permettre de bénéficier rapidement d'accompagnement et d'être prêt dès la rentrée scolaire.



bâtiments scolaires. C'est un gain moyen annuel de 5 600 € par collège et 15 000 € par lycées. Les candidats bénéficient de prestations de formation, d'animation et de réunions collectives ainsi que de nombreuses ressources pédagogiques pour le renforcement des actions éducatives et de sensibilisation. Cet accompagnement ainsi que le dynamisme des

Une visioconférence a été organisée par la Fédération nationale des Ogec le 14 juin 2021 pour présenter le concours.

Si vous êtes intéressé(e) par le concours, envoyez-nous un email à : contact@fnogec.org

Article rédigé par Sophie Pouverreau, juriste au sein du pôle économie-gestion, membre du comité de technique du concours Cube.S à la Fédération nationale des Ogec.

Faites financer vos travaux de rénovation énergétique par les certificats d'économie d'énergie : la 5^{ème} période se prépare !

Le dispositif des certificats d'économies d'énergie (CEE) repose sur une obligation triennale de réalisation d'économies d'énergie en CEE imposée par les pouvoirs publics aux fournisseurs et vendeurs d'énergie (les "obligés"). La 5^{ème} période s'étendra de 2022 à 2025 et prévoit une augmentation de cette obligation.

Pour obtenir des CEE, les obligés doivent accomplir des actions d'efficacité énergétique qui garantissent un gain d'énergie. Pour parvenir aux objectifs imposés et ainsi échapper aux pénalités financières, ils peuvent inciter les consommateurs à réaliser certains travaux générateurs de CEE notamment en leur versant une aide financière (prime CEE) ou acheter ces primes auprès d'intermédiaires. **Quels travaux ?** Les travaux doivent permettre d'améliorer l'efficacité énergétique du bâtiment et faire partie de [la liste](#) des opérations standardisées : isolation, remplacement de chaudière... Certaines de ces fiches vont être révisées pour la 5^{ème} période CEE. **Quel montant ?** Le montant de la prime CEE dépend de plusieurs critères à savoir : la nature des travaux réalisés, l'économie d'énergie générée par les opérations et bien entendu, les propo-

sitions des fournisseurs d'énergie. Certains travaux dans les établissements scolaires peuvent également faire l'objet de bonification dans le cadre de primes "Coup de pouce" comme le "[Coup de pouce Chauffage des bâtiments tertiaires](#)", maintenu pour la nouvelle période. **Quand et comment faire une demande de CEE ?** Il est impératif de contractualiser votre démarche avec le fournisseur d'énergie avant tout engagement auprès d'un professionnel (ex. signature de devis). A défaut, vous ne pourrez plus en bénéficier. Cette demande de CEE peut être effectuée auprès des obligés, d'un de leurs délégataires ([cf. liste](#)) ou mandataires qui vous accompagnent dans la constitution du dossier.

Quelques conseils : 1. Vous n'êtes pas obligé de faire votre demande de CEE auprès de votre fournisseur d'énergie. 2. Mettez en concurrence les différents acheteurs de certificats d'économies d'énergie car le montant de l'aide varie selon l'acheteur (consultez les simulateurs ou comparateurs de primes). 3. Faites une demande séparée pour chaque équipement ou matériel. 4. Assurez-vous que le mode de versement et le délai de paiement vous convienne. 5. Avant d'accepter le devis, vérifiez que le professionnel est qualifié RGE lorsque cette qualification est requise.

Des programmes CEE permettent de prendre le chemin de l'efficacité énergétique : Watty à l'école, CUBE.S, Moby, Génération énergie ou Mission énergie. Ils s'adressent à l'ensemble de la communauté éducative.

Article rédigé par Sophie Pouverreau, juriste au sein du pôle économie-gestion, en charge de la gestion de l'immobilier scolaire à la Fédération nationale des Ogec.



La dynamique “Acheteons autrement” au Cèdre pour bâtir un monde économique respectueux de l’homme et de la planète

Comme le rappelle le directeur du Cèdre, Monsieur Pierre-Antoine Colas : "la démarche “acheteons autrement”, qui incarne notre engagement d'entreprise à mission¹, est très simple et se décline en trois mouvements liés : **acheter ensemble, acheter mieux et acheter moins !**".

Si **acheter ensemble** est le propre d'un groupement d'achat, le Cèdre s'efforce par la qualité des relations vécues, les valeurs partagées et l'esprit insufflé depuis l'origine, à transformer le collectif nécessaire à tout groupement en une communauté qui se soucie du bien commun et qui aspire à vivre les relations commerciales autrement. Dans le quotidien des adhérents (dont 3 000 Ogec), “ensemble” se traduit, aussi, par une présence terrain importante

des équipes du Cèdre en proximité directe des adhérents pour les accompagner, les éclairer, les écouter. “Ensemble”, c'est aussi faire participer les adhérents à la vie du groupement, à toutes les étapes clés du process des appels d'offres : élaboration des cahiers des charges, négociation, choix des fournisseurs.

Dans la dynamique de l'écologie intégrale², nous voulons vivre l'interdépendance au sein de notre écosystème en construisant ensemble, adhérents, fournisseurs et collaborateurs du Cèdre, les achats de demain. Nous favorisons ainsi de plus en plus les occasions de relation entre les adhérents, avec les fournisseurs et le Cèdre pour soutenir et accompagner chacun dans ses missions respectives.

²Nouveau paradigme déployé par le Pape François dans l'encyclique *Laudato si'*

En 2020,
la fondation a soutenu

14 projets !

Pourquoi pas le vôtre ?

N'hésitez plus, déposez votre dossier !

www.lecedre.fr/fondation

Fondation
d'entreprise **le Cèdre**

Osons
l'écologie intégrale !

¹ La loi PACTE (mai 2019) propose aux entreprises qui le veulent, d'inscrire dans leurs statuts une "Raison d'être" et des objectifs sociaux et/ou environnementaux pour manifester leur volonté de contribuer au bien commun.



Les thématiques



* Responsabilité Sociale et Environnementale

Au-delà des économies financières, achetez mieux, c'est penser une responsabilité globale !

Acheter mieux consiste, aussi, à proposer une réflexion et des pistes concrètes pour revisiter les trois actes clés de l'achat :

- la manière de consommer (fréquence d'utilisation, réparation, recyclage, réemploi, échange ou prêt...),
- le choix des produits (adaptation aux besoins, aux finances, recyclabilité, coût total de possession...),
- la sélection des fournisseurs (notation extra-financière, labels, RSE*, dimension sociale...).

Ces réflexions et pistes concrètes se retrouvent sur le site achetons-autrement.fr et à l'occasion de rencontres thématiques, qui portent le même nom. Un référencement de fournisseurs alternatifs est aussi en cours, pour compléter l'offre négociée.



Replays disponibles sur achetons-autrement.fr

Des rencontres digitales pour co-construire les achats de demain !

Alimentation, nettoyage, gestion durable des bâtiments, sobriété numérique.

Si chaque école pose un petit pas pour acheter autrement, ce sera un grand pas pour notre maison commune.

Acheter moins, un mouvement indispensable pour prendre soin de l'homme et de la planète !

Acheter moins peut paraître paradoxal pour un groupement d'achat, certes, mais il traduit aussi concrètement la volonté du groupement de contribuer au bien commun en entrant dans une dynamique de sobriété. Comme le dit Frère Patrick, moine bénédictin qui a participé à un groupe de

réflexion sur les achats responsables, la sobriété c'est « le juste nécessaire et pas plus ». On en revient donc à la nécessité de prendre le temps pour se poser la question du juste nécessaire, car « acheter est non seulement un acte économique mais surtout un acte moral ». (*Laudato si'* n°206)

Article rédigé par G. Le Bigot et J. Chastenet (responsables écologie intégrale et relations institutionnelles au Cèdre).



Restauration scolaire en gestion directe Nouvelle fiche pratique dans Isidoor

Beaucoup d'établissements de notre réseau ont sous-traité leur prestation à une société de restauration. Pourtant, un établissement peut gérer directement son service de restauration avec du personnel Ogec et on observe, avec la crise de la Covid, des projets de retour à l'auto-gestion. Une nouvelle fiche pratique est disponible dans Isidoor pour guider un établissement intéressé par ce mode de gestion.

Pour bon nombre d'établissements en gestion directe, ce mode de gestion est le seul qui permette de bien maîtriser les approvisionnements et la qualité des repas. Les avantages de la gestion directe sont nombreux, comme l'évoque l'établissement de Beaumont-sur-Oise ci-après. Pourtant, c'est une activité qui comporte des risques et l'établissement doit s'assurer qu'il

” Cette fiche reprend les éléments essentiels de la gestion directe pour guider un établissement intéressé

est capable de l'assurer de manière professionnelle. En effet, la gestion du personnel peut être difficile. Il faut mettre en place un plan de maîtrise sanitaire et des bonnes pratiques d'hygiène.

Un suivi financier est indispensable (comptabilité analytique, suivi budgétaire). Vous souhaitez en savoir plus sur ce mode de gestion ou sur le "retour à l'autogestion" : [RDV ici](#)

Fiche réalisée avec l'aide de Jean-Jacques Hazan, Consultant Qualité, Gestion et Organisation en Restauration Collective .



A l'Institution Sainte Jeanne d'Arc à Beaumont-sur-Oise, le retour en gestion directe a transformé la cantine.

A l'Institution Saint Jeanne d'Arc, un projet de retour en gestion directe a été initié en 2019. "Un prestataire assurait la restauration sur place mais la qualité des repas était médiocre, l'enveloppe de frais fixes était élevée et opaque et nous n'avions pas la main sur les actions permettant d'améliorer la prestation (achats, menus)", nous confie Mme Oliveira, attachée de gestion, et Mme Lmares, responsable de cuisine. Le projet de reprendre la prestation en gestion directe s'est fait sans difficultés et a même permis de faire des économies (de l'ordre de 10%). Un accord a été trouvé avec la société de restauration concernant la reprise du personnel. L'établissement a adhéré au Cèdre pour bénéficier de tarifs négociés (100% des fruits et légumes de Picardie, 80% de légumes bio).

Il a également adhéré à Restau'Co pour mettre en relation son chef de cuisine avec d'autres chefs et profiter du partage d'expériences, de conseils et de formations. Un plan de maîtrise sanitaire a été mis en place en reprenant en partie celui de la société de restauration. Un audit de la DDPP a eu lieu cette année et les résultats ont été positifs. Un menu à thème est proposé une fois par période et toute l'équipe y met du cœur pour que cela soit un repas de fête. Il y a très peu de gaspillage (en moyenne 20g/ semaine/élève). Le déjeuner est un moment convivial pour les enfants et le personnel qui prend plaisir à venir travailler. Les enfants apprécient et remercient régulièrement le personnel. **Une cantine en gestion directe et fière de l'être !**

Repas à thème du 27 mai 2021, Vive le Mexique ! Sainte Jeanne d'Arc de Beaumont-sur-Oise.





L'attention aux familles nombreuses dans la politique tarifaire des établissements de l'E.C.¹ fait partie de leur ADN

La fixation des contributions des familles est un sujet délicat. Elle doit accorder les tensions économiques c'est-à-dire disposer des moyens pour assurer la pastorale, entretenir et développer le bâtiment scolaire en cohérence avec le projet éducatif de l'école, avec des tensions sociales c'est-à-dire permettre à toutes les familles qui en font le choix de scolariser leurs enfants dans l'école catholique.

Il convient toutefois de distinguer les deux types de politiques :

1- La politique sociale :

Une grille de tarifs a été mise en place en fonction du quotient familial. Celle-ci permet à des familles aux ressources plus modestes de scolariser leur enfant dans un établissement catholique.

2- La politique familiale :

Cette politique accorde des réductions en fonction du nombre d'enfants et vise toutes les familles quels que soient leurs revenus.

De nombreux établissements n'ont pas opté pour la mise en place de tarifs en fonction du quotient familial, mais pour la mise à disposition d'un fond de solidarité aux chefs d'établissement. Ce fond leur permet d'accorder des abattements aux familles fragiles économiquement.

Parallèlement à ce fond de solidarité, des réductions fratries sont proposées pour le second enfant, le troisième et les enfants suivants inscrits dans les établissements de ce réseau.

Des Ogec qui ont opté pour la mise en place d'une grille de tarifs subordonnée au quotient familial, le renforce en ajoutant au critère du revenu imposable des parents, le nombre d'enfant à charge, que ces enfants soient inscrits ou non dans le groupe scolaire. La politique tarifaire d'un établissement est un choix essentiel à travailler, en cohérence avec le projet de l'établissement, au sein du conseil d'administration de l'Ogec avec le chef d'établissement, le président de l'Association de Parents d'élèves de l'Enseignement Libre (ApeL) et le délégué de tutelle.

Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter la plateforme téléphonique Apel services au : 01 46 90 09 60, du lundi au vendredi de 9h00 à 18h00 et le mardi de 14h00 à 19h00.

¹Enseignement catholique.



Transformer le don d'une entreprise en une mobilisation de tout notre réseau fédératif

Début mai à l'occasion de la réouverture des écoles, collèges et lycées, la société **INEOS** a contacté l'Apel Nationale pour proposer un don de grande quantité de gel hydroalcoolique pour les établissements scolaires de l'Enseignement catholique. Après avoir procédé aux vérifications de sécurité nécessaire, la Fédération nationale des Ogec a été chargée du pilotage de la mise en œuvre de cette proposition.

Nous avons alors transformé nos pratiques et sommes l'espace d'un instant devenus champions de la logistique. La réussite de ce challenge extrêmement motivant a été rendu possible par la mobilisation immédiate, enthousiaste et efficace de notre réseau territorial autour des Fédération régionales. Tous ensemble, nous avons changé de métier et mesuré en passant de la gestion à la distribution, combien notre réseau était réactif face à une telle opportunité qui résonnait en fait parfaitement avec notre dynamique d'animation territoriale. Il s'agissait notamment de répartir équitablement entre les 12 grandes régions métropolitaines, les 95 760 bouteilles de 250 ml de ce gel conditionné en 57 palettes de 1 800 kg et que la société acceptait de livrer gratuitement dans un point défini par grande région.

Vive Excel !! Il nous a fallu s'accorder sur les quantités à livrer par territoire et sur les lieux de réception adéquats. Après la livraison des palettes, les fédérations se sont organisées pour le stockage et l'acheminement (même par des bénévoles) des 1 710 cartons vers les établissements scolaires de leur périmètre qui étaient les destinataires finaux de ce cadeau inattendu mais bienvenu. Voilà, le gel INEOS parti de l'Est de la France et parvenu aux communautés éducatives de Sainte Thérèse, à Saint Jean-Baptiste de Lasalle, à Saint Pierre ou Notre-Dame pour leur meilleure protection face au virus. Nous nous réjouissons sincèrement que cette opération de partage ait pu se réaliser si vite et si bien. Merci à INEOS pour sa générosité et le don de ces produits qui vont permettre d'alléger la charge financière que représente, pour les établissements et notamment les plus petits et les plus fragiles, le respect des protocoles sanitaires rendus obligatoires et nécessaires par la pandémie.

Merci à l'Apel Nationale de nous avoir mis en lien avec INEOS et merci à vous tous pour votre participation active à la réussite de ce beau projet de solidarité.

95 760 bouteilles de 250 ml de gel hydroalcoolique ont été distribuées gratuitement à travers toute la France !

Article rédigé par Aurélia de Saint-Exupéry, secrétaire générale de la Fédération nationale des Ogec.

Droit social et RH : bilan et perspectives

Depuis quelques années, la Fnogec et son pôle social ont évolué dans leur structuration et missions avec un objectif : mettre à votre disposition des textes et des services adaptés et de qualité.

Et demain ? Les enjeux sont importants.

Dans ce grand angle, nous vous proposons de revenir sur les éléments clefs de nos actions autour d'une notion, la Branche, et de 3 ambitions qui guident ces actions : la création d'un droit social adapté aux Ogec, la lisibilité de ce droit et son explication (l'accès au droit) et son application pratique et concrète (l'effectivité du droit).



La branche, la branche, la branche

Vous entendez parler de la Branche, de la Fédération nationale des Ogec (Fnogec), de la Création de la Confédération de l'Enseignement Privé à but Non Lucratif (CEPNL), du Collège employeur ; ces notions et concepts sont parfois compliqués à saisir. Voici donc quelques éléments de définitions...

La Branche professionnelle

Commençons par le plus compliqué. Compliqué car il n'y a pas de définition légale de la Branche. Elle est souvent assimilée à une Convention Collective et à un numéro identifiant d'une convention collective¹. C'est certainement une erreur. Nous nous contenterons de la définir par ses missions et son animation. La branche selon le code du travail doit :

1. Définir les conditions d'emploi et de travail de ses salariés.
2. Déterminer les garanties d'ordre public conventionnel.
3. Réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Elle est, en effet, animée paritairement, c'est-à-dire par les organisations représentatives des employeurs (CEPNL) et des salariés (FEP CFTD, F&D CFTC, SPELC) qui signent des textes qui s'appliquent obligatoirement aux

Ogec (la convention collective et les accords collectifs) et à leurs salariés et qui gèrent paritairement des régimes de protection sociale (EEP Santé, EEP prévoyance) et des fonds mutualisés à AKTO (EEP formation).

Une branche est donc :

- un secteur d'activité professionnel,
- regroupant des entreprises ayant la même activité ou une activité proche les unes des autres,
- et des conditions d'emploi équivalentes nécessitant un texte commun pour adapter le code du travail.

A titre d'exemple, le code du travail fixe à 35 heures la durée du travail et demande aux branches professionnelles d'organisation l'aménagement de ce temps en fonction des conditions de travail, des besoins des entreprises. Ainsi, l'aménagement du temps de travail dans les bureaux d'études, la métallurgie, le bâtiment, les cafés/restaurants n'a rien à voir avec l'EPNL² où le principe d'aménagement sur l'année scolaire (4 jours par semaine est une nécessité). La Branche fonctionne paritairement et c'est le lieu d'une rencontre entre des représentants des employeurs et des représentants des salariés qui concluent un con-

- L'Institution Enseignement catholique fonctionne selon ses règles (statut).

- La Branche fonctionne dans le cadre du paritarisme en application du Code du travail.

- La Branche est celle de l'Institution mais elle n'est pas l'Institution.

¹ IDCC 3218 pour la convention collective de l'enseignement privé non lucratif, indiqué notamment sur les bulletins de salaire. ² Enseignement Privé Non Lucratif.

trat (une convention collective) qui prend la forme d'une loi professionnelle en raison de leur "représentativité" et du pouvoir d'engagement conféré par le code du travail. La Branche est la seule compétente sur certains sujets: les classifications, les rémunérations minimales, les fonds de la formation professionnelle, la détermination des garanties minimales en prévoyance et santé, certaines règles en matière de durée du travail, le renouvellement de période d'essai, le CDI d'opération. Sans la Branche il n'y aurait pas de salaires minima opposables, pas de classifications, pas de règles de durée du travail, pas de statut en cas de maladie, pas de régime de santé ou de prévoyance mutualisés.

La représentativité

Depuis 2008, seules les organisations représentatives peuvent signer des accords qu'ils soient d'entreprise ou de branche. Pour la Branche EPNL, ce sont les 3 organisations syndicales précitées qui sont représentatives et c'est la CEPNL qui est autorisée par arrêté ministériel pour signer les conventions et

accords collectifs. La Fnogec, le collège employeur (association issue du Statut de l'EC¹ en vue de la représentation des établissements en matière sociale regroupant la Fnogec et les 4 organisations de chefs d'établissements reconnues par lui: SNCEEL, SYNADEC, SYNADIC et UNETP) n'ont pas la capacité d'engagement car elles n'ont pas déposé de dossier de représentativité. La CEPNL est composée de la Fnogec et de représen-

L'EPNL en quelques chiffres :

- 7 600 établissements,
- 228 000 actifs,
- 2,170 M d'élèves et d'étudiants,
- 6,6 milliards de masse salariale.

Pour aller plus loin sur la notion de Branche et son rôle, vous pouvez consulter :

- [la fiche Isidoor sur le sujet et la vidéo réalisée pour le Mooc à destination des président d'Ogec.](#)

- [la vidéo de l'intervention du Professeur Paul-Henri Antonmattei aux Journées Nationales de Deauville en 2017.](#)

Vous pouvez également [consulter le rapport économique et social](#) en ligne.

tants du Collège employeur et l'Association des Employeurs des Universités et Instituts catholiques. Les mesures de représentativité se déroulent tous les 4 ans. La prochaine aura lieu en 2021. La CEPNL a déposé le dossier cet hiver. Pour mesurer cette représentativité, il faut démontrer le nombre d'adhérents et de salariés couverts. Nous avons demandé à la Caisse de retraite de la profession de remonter l'ensemble des données DSN³ et avons déposé un dossier avec 4 718 adhérents pour plus de 98 000 salariés.

Une branche de plein exercice

C'est un acteur⁴ de 1^{er} plan du secteur non lucratif. La fusion des 9 conventions collectives entamées en 2017 a permis de le réaliser et a donné envie aux partenaires sociaux d'embrasser tous les sujets confiés à la Branche par le législateur.

¹ Enseignement catholique. ² (temps partiel, travail de nuit, heures complémentaires etc.).

³(nombre au 31 décembre 2018, etc...). ⁴La Branche de l'EPNL.

Statut des enseignants : missions des comités ministériels

Les enseignants exerçant dans des classes sous contrat ont le statut d'agent public. Un certain nombre de textes conventionnels s'appliquent à eux. Au-delà de ces sujets, on n'applique pas aux enseignants agents publics les dispositions conventionnelles et nous ne traitons pas de leur statut en commission paritaires réunies en application des règles du code du travail.

Nous avons demandé à Bruno Lamour, secrétaire général de la FEP CFDT et à Charlotte Petit, présidente Fédération CFTC Enseignement & Formation, élue CCMMEP, en tant que membres, de nous expliquer en quelques mots l'activité des comités ministériels traitant des sujets relatifs à leur statut.

Voici leurs témoignages.

Bruno Lamour, secrétaire général de la FEP CFDT :

"Je suis élu au CCMMEP depuis son origine. Les 3 premières années ont été très riches et fécondes. Nous avons en face de nous les représentants de l'Etat qui avaient contribué à installer cette instance. La reconnaissance institutionnelle des organisations syndicales représentatives du privé était un fait. L'alternance politique en 2017 allait malheureusement ternir ce premier bilan. Le Comité, lieu vivant et d'échanges, est devenu

très fonctionnel. La voix des agents continue d'y être portée mais elle est peu entendue. Ce qui prouve que ce sont bien les femmes et les hommes qui fondent l'identité d'un lieu de dialogue et de négociation".

Charlotte Petit, présidente Fédération CFTC Enseignement & Formation, élue CCMMEP :

"Le CCMMEP est une instance que le Sniec CFTC appelait de ses vœux depuis de nombreuses années. Je suis élue au nom de mon organisation syndicale depuis sa création et sa mise en place en janvier 2015. Nous avons l'occasion de porter la voix des enseignants du privé sous contrat d'association, sans intermédiaire, auprès du MEN. L'écoute du terrain est pour chacun des élus Sniec CFTC essentielle pour organiser au mieux les politiques publiques et prendre les décisions nécessaires pour l'avenir. Le paritarisme est à la base d'un dialogue social constructif pour le bien de tous les salariés dont les enseignants".

Témoignages de deux élus sur l'activité des comités ministériels.

Création des comités ministériels

Jusqu'en 2014, il n'y avait pas, comme pour l'enseignement public, de lieux de dialogue social réunissant les représentants de l'Etat et ceux des agents exerçant dans l'enseignement privé. Des commissions académiques (commissions consultatives mixtes) existaient mais uniquement dédiées, en principe, au suivi individuel des personnels : avancement, formation, congés, emploi... Les grandes thématiques professionnelles concernant tous les enseignants ne pouvaient pas, par conséquent, être discutées formellement. Cette inégalité de traitement entre l'enseignement public



et l'enseignement privé sera enfin réparée en 2012, année où l'idée d'instaurer des comités techniques pour le privé naissait. Deux années plus tard, le Comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement privé (CCMMEP) dans l'Education nationale et le Comité Consultatif Ministériel dans l'enseignement agricole voyaient le jour. Une décli-

raison de ces instances serait maintenant nécessaire dans les académies au moins.

Les prérogatives des comités ministériels

Elles sont identiques à celles des CT¹ dans l'enseignement public sauf sur les points suivants :

- la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- les règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement statutaire,
- les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents,
- la formation et le développement des compétences et qualifications professionnelles,
- l'insertion professionnelle,
- l'égalité professionnelle, parité et lutte contre toutes les discriminations.

La prérogative manquante n'est pas anodine puisqu'elle a trait à la prévention, à la santé et aux conditions de travail. Elle devait être travaillée pour être ensuite introduite dans les textes réglementaires. Ce qui n'a toujours pas été fait.

C'est en 2014 que furent créés le comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement privé dans l'Education nationale et le Comité Consultatif Ministériel dans l'enseignement agricole.

¹ Comités Techniques.

Les textes applicables à la branche

Les ambitions

Les Ogec doivent appliquer la convention collective de l'Enseignement privé non lucratif (CC EPNL, IDCC 3218). Celle-ci fixe des règles relatives aux conditions d'emploi des salariés : condition d'embauche ; classifications ; rémunérations minimales ; avantages conventionnels (avantage repas, contribution des familles etc.) ; durée du travail et aménagement du temps de travail ; gestions des compétences et formation professionnelle ; maladie et maintien de salaire ; protection sociale complémentaire (prévoyance, santé) et rupture du contrat (préavis, indemnité de rupture).

L'objectif premier est que la CC EPNL soit accessible, adaptée et compréhensible.

La négociation sur l'harmonisation des anciennes conventions collectives continue. Cinq dates de négociation sont prévues d'ici la fin de l'année scolaire. Nous espérons collectivement pouvoir aboutir à l'été afin de permettre une phase de relecture à l'automne et une pleine application des textes nouveaux début 2022.

Les négociations actuelles portent sur les classifications et la durée du travail et son aménagement. Sur les classifications, l'intégration des salariés relevant des sections 1 à 8 dans le système de classification aujourd'hui applicable aux salariés de la section 9 (SEP) soulèvent quelques difficultés essentiellement d'ailleurs pour les salariés exerçant dans les Universités catholiques.



[LE GRAND ANGLE]

En revanche, s'agissant des psychologues de l'enseignement privé, des formateurs, des directeurs délégués aux formations professionnelles et techniques, les travaux avancent dans le bon sens. De nouveaux métiers sont également apparus et nécessitent une adaptation du référentiel. En tout état de cause pour la grande majorité des salariés, aucune modification (à date) ne devrait être apportée. S'agissant de la durée du travail et de son aménagement, l'idée est de conserver les fondamentaux de l'accord de 99 aujourd'hui applicable en modernisant ses stipulations car lois successives ont quelque peu modifié les dispositifs,

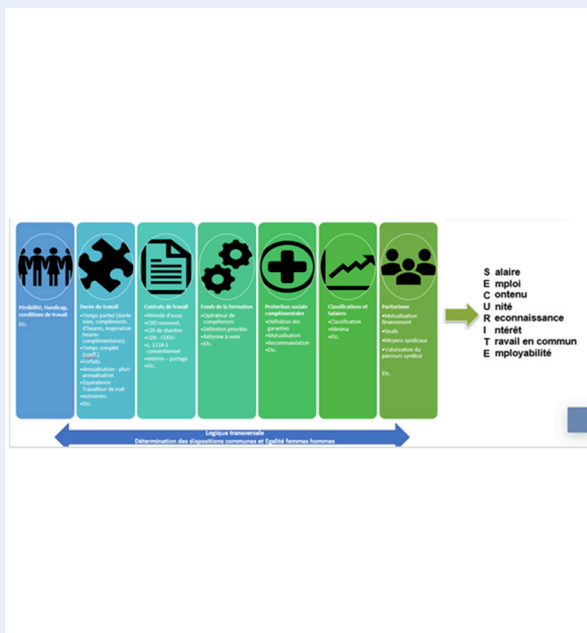
siieurs textes : accord RTT, accord temps partiel, conventions collectives et donc de créer une référence commune quitte à ce qu'il y ait, compte tenu des conditions d'emploi spécifique, des textes particuliers. Difficile en effet d'appliquer le système de classification et un texte sur la durée du travail à des enseignants hors contrat qui romprait avec une certaine parité avec leur collègue agents publics.

Au-delà de ce travail d'harmonisation, les partenaires sociaux se sont accordés pour traiter tous les sujets de compétence de la Branche.

Que ce soit :

- l'égalité femmes-hommes ;
- le handicap ;
- les conditions de travail et la pénibilité ;
- l'épargne salariale ;
- le dialogue social et le paritarisme.

Tout cela dans l'idée que la Branche est là pour apporter de la sécurité aux salariés mais aussi aux employeurs.



notamment d'annualisation et des besoins spécifiques sont apparus. A titre d'exemple, la question de la mise en place de forfait jours à l'année se pose pour certains emplois (adjoints de direction, enseignants du supérieur). La volonté commune est clairement d'intégrer dans un même texte les dispositions éclatées aujourd'hui dans plu-

Pour aller plus loin sur les textes aujourd'hui applicables, vous pouvez consulter :

- la fiche Isidoor dédiée,
- la vidéo explicative

sur : <https://infos.isidoor.org/kb/textes-applicables/>

Nouvelle architecture de la CC EPNL

Rappelons-le, la CC EPNL est le regroupement de 9 conventions collectives. Parmi celles-ci, 8 conventions allaient disparaître faute de dépasser le seuil réglementaire de 5 000 salariés. La CC EPNL a été signée le 12 juillet 2016. Au terme d'un délai de préavis de 6 mois, elle s'est substituée aux 9 conventions collectives dénoncées et ci-dessous listées. Elle est entrée en application le 12 avril 2017.

Son architecture se présentait ainsi :

- chapitre 1 : champ d'application, vie paritaire et désignation d'un OPCO.
- chapitre 2 : reprise des conventions collectives regroupées formant chacune une section.

Voici les 9 conventions collectives :

[2270 - Convention collective nationale des universités et instituts catholiques \(section 1\).](#)

Pour lire en détail les 9 conventions collectives :

RDV sur la plateforme Isidoor et consultez en détail les textes de ces conventions collectives.

A noter :

La section 2 ne s'applique plus en raison de la démission de la FESIC.

[0390 - Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels \(section 3\).](#)

[1326 - Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique \(section 4\).](#)

Consultez les 9 conventions collectives

[1334 - Convention collective des psychologues de l'enseignement privé \(section 5\).](#)

[1446 - Convention collective nationale du travail des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés \(section 6\).](#)

[1545 - Convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique \(section 7\).](#)

[2152 - Convention collective nationale de travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage intégrés à un établissement technique privé \(section 8\).](#)

[2408/3211 - Convention collective des Salariés des Etablissements Privés 2015 \(section 9\).](#)

Dans le cadre de la négociation sur "l'harmonisation" des conventions collectives, les partenaires sociaux ont retravaillé l'architecture de la convention collective EPNL en signant 2 accords :

- l'avenant 2020-03 qui crée :
 - un plan nouveau à la convention (en lien avec le plan de la documentation Isidoor). Il reprend les textes relatifs au champ d'application et aux commissions paritaires. Ce texte introduit un chapitre 3 sur l'embauche et les contrats,
 - deux annexes (classifications et rémunération minimales).
- l'avenant 2020-02 qui sécurise les stipulations des



conventions passées. Ces stipulations seront harmonisées au fil de la négociation et disparaîtront en avril 2022.

Nouveautés dans la CC EPNL

L'accord 2020-03 intègre un nouveau chapitre 3 relatif à l'embauche et contrats de travail mais aussi un accord sur le temps partiel.

A noter :

- la création :
 - des contrats à durée indéterminée intermittents ;
 - des contrats à durée indéterminée d'opération ;
 - des avenants temporaires pour les salariés à temps partiel ;
 - des modalités d'organisation du temps de travail spécifique pour les salariés à temps partiel ;
- le renouvellement de la période d'essai
- des précisions sur les CDD d'usage.

Vous retrouverez un texte consolidé applicable aux salariés d'éducation, administratifs, de service à l'exception des enseignants (hors contrat) et des formateurs. Attention de nombreux éléments ne sont pas applicables. Il faut pour cela un arrêté d'extension signé du Ministre du travail. Nous n'avons pas de visibilité sur la date de publication d'un tel arrêté. Ces éléments sont identifiés par des encadrés ou des mentions en rouge : "non applicable avant extension".

Consultez en détail la convention collective de l'enseignement privé non lucratif (EPNL) IDCC 3218 sur Isidoor.

Accord NAO 2021 et Contribution conventionnelle formation (CPF)¹

Un accord NAO a été signé par la CEPNL et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Vous trouverez l'accord et le communiqué de la CEPNL sur le site www.fnogec.org. Cet accord prévoit un taux d'augmentation général de référence de 0,2% ; la nouvelle valeur du point s'appliquera au 1er septembre 2021. Il prévoit également le versement d'une prime de 200€ pour les salariés ayant une rémunération inférieure à la rémunération minimale prévue pour les salariés de strate II, 15 degrés.



Les contours de la prime PEPA 2021 commencent à se dessiner. Un projet de loi devrait être déposé à l'été. D'après les annonces, le versement d'une prime exonérée de charges et d'impôt pourrait être anticipé au dépôt de ce projet. Nous vous adresserons dès que possible les éléments d'information permettant le versement sécurisé de cette prime.

¹ *Compte personnel de formation*

Cet accord porte la contribution conventionnelle « formation professionnelle » de 0,1% à 0,3% et cela notamment pour accompagner la politique de branche relative au Compte Personnel Formation. Cette contribution sera appelée au premier trimestre 2022. La négociation d'un accord « formation professionnelle » continue, nous travaillons avec la Caisse des dépôts et consignation pour la construction de l'abondement. Nous vous donnerons des éléments détaillés de ses usages dans les mois qui viennent.

Le Compte Personnel de Formation est un dispositif de la Formation professionnelle qui permet de se former. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF) en 2015. Le CPF est géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC). La CDC assure la centralisation et la gestion des fonds dédié au CPF, la gestion des comptes des usagers et leur alimentation, la gestion du catalogue de formation, le paiement des formations aux organismes de formation.

Important : le salarié choisit quand et comment utiliser son CPF, l'employeur ne peut pas imposer l'usage du CPF, même si on peut accompagner le projet sur des projets prioritaires (par une politique d'abondement). Il achète lui-même l'action de formation sur l'application.

Le CPF ouvre des droits en euros pour se former et :

- Acquérir une qualification :
 - inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP : diplôme, titre professionnel...),
 - ou
 - au répertoire spécifique (RS) avec :
 - *une habilitation nécessaire au métier : électrique, transport, sauveteur secouristes ;
 - *des certifications de compétences transversales (informatiques, TOEIC, CléA etc.) ;
 - *des certifications de compétences complémentaires à un métier (certificat de spécialité pour l'EPNL = manager numérique, la "comptabilité dans un Ogec", "paie dans un Ogec" et dans les Universités).
- Bénéficier d'un accompagnement à la Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE).
- Réaliser un bilan de compétences.
- Créer ou reprendre une entreprise.
- Préparer les épreuves du permis de conduire.

Le Répertoire national des certifications professionnelles et le Répertoire spécifique :

Le RNCP :

- Compétences professionnelles en lien avec un métier.
- Enregistrés et déclinés en blocs de compétences.

Le RS :

- Compétences complémentaires à un métier.
- Habilitations (obligation réglementaire).
- Compétences transverses.

L'ambition des partenaires sociaux est de créer une politique d'abondement sur des formations et certifications en lien avec les emplois repères et bien entendu informer les salariés et employeurs sur l'usage de ce dispositif.

Voici des emplois-repères et intitulés de la certification :

- Educateur de vie scolaire / RNCP35431 - CQP Educateur de vie scolaire.

Pour aller plus loin, visionnez sur YouTube, [la vidéo](#) : "Le compte personnel de formation".

- Coordinateur de vie scolaire / RNCP26854 - CQP Coordinateur de vie scolaire.
- Comptable / RS2842 - Comptabilité d'entreprise.
- Comptable / RS5350 - Intégrer la compétence fiscale dans la pratique comptable.
- Comptable / RNCP34327 - Assistant de comptabilité et d'administration.
- ASEM / RNCP28048 - CAP - Accompagnant éducatif petite enfance.
- Agent de service (cantine) / RNCP15507 - CS - Restauration collective.
- Cuisinier / RNCP31381 - CQP Cuisinier en restauration collective.

Alimentation du compte

- Pour les salariés à temps complet ou dont le temps de travail est supérieur à 50 % du temps complet : 500 € par année de travail avec un plafond de 5000 €.

- Pour les salariés non qualifiés (c'est-à-dire infra CAP ou BEP, infra niveau 3 au RNCP) et les personnes en situation de handicap : 800 € par année de travail avec un plafond de 8000€.

Le CPF a un accès facilité sans intermédiaire, grâce un site internet et une application mobile. en voici les étapes :

1. Se connecter à moncompteformation.gouv.fr ou télécharger l'application mobile MonCompteFormation.
2. Activer son CPF avec son numéro de sécurité sociale et une adresse email valide.
3. Connaître son crédit en euros.



4. Choisir et s'inscrire à une formation éligible.
5. Utiliser ses droits pour payer la formation choisie. Un abondement est possible, si le coût de la formation est supérieur au droit acquis = abonnement direct employeur ou de branche (par la création de fonds mutualisé).

Pénibilité et conditions de travail - Pénibilité et référentiel de la profession

Une obligation générale de sécurité incombe à tout employeur. À ce titre, il doit évaluer et prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. En effet, l'exposition à certains risques à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail peut laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Ce sont les éléments constitutifs de pénibilité. Pour en savoir plus sur les facteurs de pénibilité dans la Branche de l'enseignement privé, vous pouvez consulter [la fiche dédiée](#).

La commission paritaire permanente a souhaité que soit homologué le référentiel pénibilité de la branche EPNL. L'homologation du référentiel s'obtient par un arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et des Affaires sociales.

La plus-value de ce référentiel c'est que l'employeur qui l'applique, pour déterminer l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité, est présumé de bonne foi.

Les intérêts pour la branche EPNL d'avoir un référentiel de branche homologué sont les suivants :

- Sécuriser les établissements et les salariés.
- Matérialiser la volonté politique paritaire de mener une démarche concrète sur la pénibilité mais aussi plus largement sur les conditions de travail.
- Permettre un suivi dans la durée des actions de prévention menées.
- Favoriser la mise en place d'actions en passerelles : sensibilisation, communication, actions de prévention, formation professionnelle.

Depuis le 1er octobre 2017, seuls 6 facteurs de risques professionnels sont concernés par le dispositif pénibilité permettant d'acquérir des points crédités sur le **compte professionnel de prévention** (C2P). Pour en savoir plus sur le C2P, vous pouvez consulter [la fiche dédiée](#). Concernant ces 6 facteurs et pour établir sa déclaration, l'employeur peut se référer au **référentiel professionnel de branche homologué**. Ce référentiel est un outil à destination

Conditions de travail et risques professionnels :

Consultez dès à présent [l'outil d'évaluation et de gestion mis à votre disposition](#).

Vous trouverez également des informations complémentaires dans l'article "Alertes relatives à des risques psychosociaux au sein du personnel : mener l'enquête et prendre des mesures", page 35.

des employeurs pour déterminer l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

Voici le référentiel pénibilité homologué en 7 points :

- Le référentiel a pour objectif d'aider les entreprises de la branche à évaluer la pénibilité.
- Le référentiel est conçu comme un mode d'emploi.
- Il facilite l'identification des métiers et activités potentiellement pénibles.

Seuls 6 facteurs de risques professionnels sont concernés par le dispositif pénibilité permettant d'acquérir des points crédités sur le C2P¹.

- le référentiel donne les clefs pour évaluer les 6 facteurs de pénibilité décrits par la loi.
- Il présente l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité.
- le référentiel détermine également la périodicité selon laquelle il doit être réévalué (au maximum cinq ans).
- Un tel référentiel ne peut être établi que par une organisation professionnelle représentative dans la branche concernée et seulement dans la limite de son champ d'activité.















¹ *Compte professionnel de prévention.*

Une documentation de référence accessible : l'accès au droit !

Un texte conventionnel c'est bien, mais un texte expliqué c'est mieux ! Et un texte expliqué par les rédacteurs et les signataires c'est encore mieux... C'est même une nécessité d'éviter que d'autres commentent les textes que nous rédigeons.

Nous¹ avions auparavant l'habitude de rédiger des guides d'application en fonction des thématiques. Les possibilités numériques aidant, les mises à jour régulières à opérer nous ont poussé à créer une documentation accessible à tous les utilisateurs d'Isidoor. Par com-

modité, nous avons regroupé les fiches thématiques en fonction du plan de la CC EPNL. 155 fiches et articles existent dans ISI RH. Leur nombre devraient doubler dans les 3 mois à venir. Depuis maintenant plus d'un an, nous adressons aux gestionnaires des établissements des informations sous forme d'actualité. Nous avons commencé par des guides questions-réponses sur la Covid. En fin de premier confinement, la dernière version faisait plus de 120 pages. Il devenait impossible d'adresser à tous les Ogec des documents aussi lourds avec des mises à jour quasi quotidiennes. Nous avons donc fait le choix d'investir le numérique pour proposer des fiches thématiques sur Isidoor et des lettres d'actu hebdomadaires puis bi-mensuelles ou mensuelles. Ces lettres d'actualité sont parcourues par de plus en plus de lecteurs sur l'ensemble du territoire qui apprécient cette documentation².

 <p>Tutoriels ISI RH 11 articles Afficher toutes les ressources</p>	 <p>Introduction 1 article Afficher toutes les ressources</p>	 <p>Chapitre 1 : La branche et son cadre paritaire 0 articles Afficher toutes les ressources</p>	 <p>Chapitre 2 : Responsabilité sociale 3 articles Afficher toutes les ressources</p>
 <p>Chapitre 3 : Embauche et formules contractuelles 0 articles Afficher toutes les ressources</p>	 <p>Chapitre 4 : Classifications et rémunérations minimales 0 articles Afficher toutes les ressources</p>	 <p>Chapitre 5 : Durée et organisation du temps de travail, congés, absences 7 articles Afficher toutes les ressources</p>	 <p>Chapitre 6 : Gestion des emplois et compétences 8 articles Afficher toutes les ressources</p>
 <p>Chapitre 7 : Maintien de salaire, protection sociale complémentaire 10 articles Afficher toutes les ressources</p>	 <p>Chapitre 8 : Rémunérations complémentaires 0 articles Afficher toutes les ressources</p>	 <p>Chapitre 9 : Rupture du contrat de travail 18 articles Afficher toutes les ressources</p>	 <p>Pouvoir disciplinaire 1 article Afficher toutes les ressources</p>
 <p>Covid-19 23 articles Afficher toutes les ressources</p>	 <p>CSE 2 articles Afficher toutes les ressources</p>		

Les fiches thématiques mises à jour régulièrement sur Isidoor sont conçues pour :

- expliquer le droit social applicable dans la branche, la philosophie des dispositifs et la commune intention des signataires,
- être le plus opérationnelles
- renvoyer à des outils pratiques pour appliquer les textes.

¹ (Fnogec, Collège employeur ou CEPNL) - ² A titre d'exemple, la lettre d'actualité rédigée au lendemain de l'annonce du président de la République du 31 mars a été lue par 6 000 personnes.

Des outils numériques : l'effectivité du droit !

Le rôle d'une fédération patronale et de plus en plus d'une branche est de mettre à disposition des adhérents et des ressortissants de la branche un certain nombre de services. Le Code du travail ces dernières années imposent en effet à la Branche de mettre à disposition des modèles, des outils sur un ensemble de thématiques (égalité femmes-hommes, harcèlements, conditions de travail). Ce tournant avait été anticipé, la Fnogec, sous l'impulsion de ses 2 derniers présidents Laurent Laming et Michel Quesnot et sous la coordination de sa secrétaire générale Aurélia de Saint-Exupéry s'est en effet résolument tourné vers le développement d'outils. La révolution numérique et les compétences internes du pôle systèmes d'information permet de-

sormais de traiter presque tous les sujets. En matière de droit social, cela permet d'alléger les contraintes des gestionnaires des établissements, de bénéficier d'outils de référence et sécurisés, et pour les utilisateurs cela permet de participer à l'évolution des outils. Les outils sont en effet ceux du réseau, crée par lui et pour lui. Le ministère du Travail a en effet accompagné depuis 2017 la création de ces outils. Nous avons en effet signé de nombreuses conventions de partenariat sous forme d'EDEC (Engagement développement et compétences) s'inscrit dans la démarche d'appui aux mutations économiques (AME) qui permet de mener des actions d'anticipation, de soutien et de développement de l'emploi et de compétences.





Les modules gestion des emplois, mobilité et des compétences sont au cœur de ISI RH et demain de Mon Isidoor.

D'autres modules sont co-financés par des fonds sociaux (prévoyance ou santé). Il est donc logique que ces outils soient ouverts qu'aux établissements concourant à leur financement ; tel est le cas de l'outil de pilotage des risques professionnels. Sans ce soutien des organisations syndicales au sein des commissions paritaires et de l'Etat, le développement des outils aurait été impossible. ISI RH est devenu un véritable système d'information RH complet. Chacun peut y trouver son bonheur, certains peuvent n'utiliser que 10% de ses possibilités, d'autres estimeront ne pas devoir l'utiliser puisque bénéficiant d'autres outils en accès payant.



Aujourd'hui, on trouve dans ISI RH :

5 modules, concernant l'administration du personnel, la gestion des compétences et formations, les relations collectives, les tableaux de bord et le diagnostic RH, et l'évaluation des risques.

Il est important de rentrer dans l'environnement ISI RH compte tenu notamment des évolutions à venir.

Notre ambition est de créer des outils et modules en fonction des besoins des Ogec. Dernièrement ont été créés suite à la demande des utilisateurs :

- Un outil de suivi du temps de travail.
- Un outil sur les affichages obligatoires.

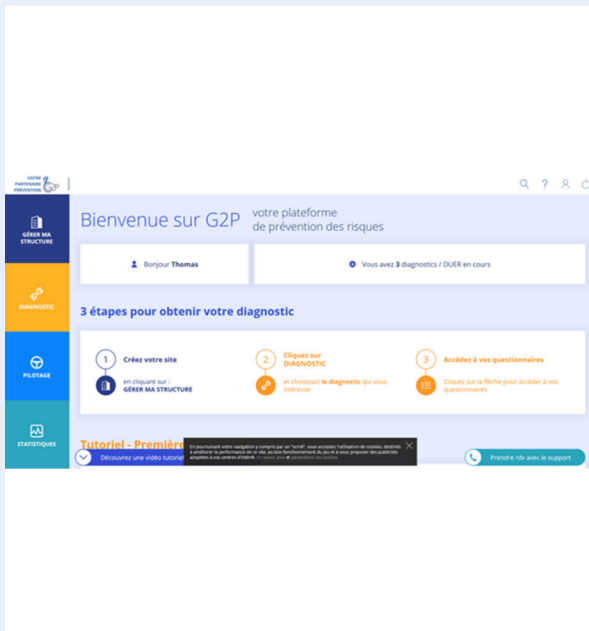
- Un outil permettant de télécharger le quitus de CSG-CRDS sur la prévoyance des enseignants en cas de contrôle.
- Un outil d'évaluation des risques qui se transforme en outil de pilotage des risques professionnels.

Risques professionnels : un outil d'évaluation et de gestion à votre disposition

Jusqu'à présent les établissements bénéficiaient d'un DUER spécial Covid¹.

L'outil de l'ensemble des risques professionnels est ouvert

Pour rappel, il s'agit de 15 questionnaires construits autour d'unités de travail représentatives des activités et métiers exercés dans les établissements, plus deux questionnaires communs aux 15 unités de travail sur les risques physiques et sur les risques psychosociaux.



La commission paritaire a décidé d'ouvrir des comptes gratuitement aux 2 500 Ogec inscrits sur le DUER Covid.

C'est le degré élevé de solidarité EEP Santé qui prendra en charge le coût. Seuls les établissements entrés dans la mutualisation du régime EEP Santé bénéficieront donc de l'outil.

Plus qu'un simple outil d'évaluation, c'est aussi un outil permettant de mettre en place une vraie politique de prévention des risques professionnelles en proposant un plan d'action.

Ces articles ont été rédigé par toute l'équipe du Pôle social de la Fédération nationale des Ogec :

Jean-René Le Meur, directeur des affaires sociales.

Marie-Anne Barnes, juriste en droit social.

Dorothee Bernard, responsable de la protection sociale et des conditions de travail.

Aurélie Delgove, responsable développement des compétences.

Leslie Ben Guigui, chargée de mission développement des compétences et des certifications.

Aude Durand, chargée de mission développement RH.

CSG-CRDS sur prévoyance des enseignants dans ISI RH :

Un module a été créé en avril dernier dans ISI RH permettant d'éditer en 2 clics le quitus des cotisations CSG-CRDS en cas de contrôle de l'inspecteur du redressement Urssaf. ISI RH permet en effet la concaténation des fichiers clients des assureurs avec les fichiers adhérents.

¹ Retrouvez plus d'informations sur : <https://infos.isidoor.org/kb/document-unique-devaluation-des-risques>

Les Fédérations des Ogec au service des adhérents pour la prise en main d'ISI RH

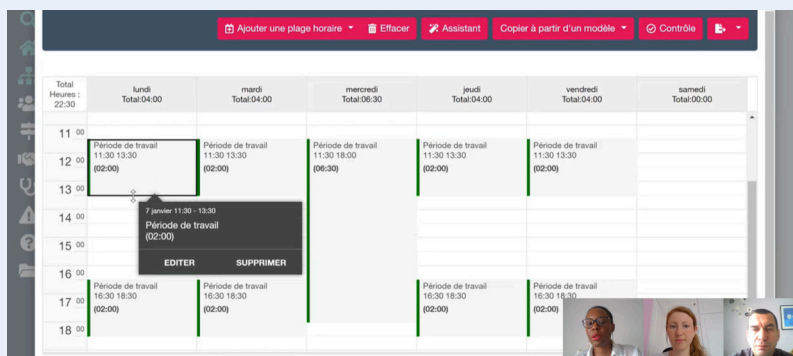
Depuis deux ans, la Fédération nationale des Ogec développe le plateforme Isidoor en partenariat avec les Udogec et Urogec ainsi que des Ogec volontaires via des groupes de travail qui se réunissent régulièrement. Sur l'invitation des fédérations territoriales, la Fnogec a effectué des sessions de formation à destination de tous les utilisateurs de l'application ISI RH, qui s'est grandement enrichie en succédant à Social.

Administration du personnel, gestion des compétences et formations, prévention des risques professionnels, mise en place des élections, etc., ISI RH est un outil riche et complet. Afin d'en faciliter la prise en main, cinq sessions de formation ont été organisées en mai et juin. D'une durée de trois heures, elles ont été l'occasion d'effectuer des démonstrations en direct d'une grande partie des fonctionnalités d'ISI RH et de répondre à toutes les questions des participants. Le pôle des affaires sociales et le pôle des systèmes d'information se sont mobilisés pour offrir une formation complète : les sessions ont ainsi été animées par Marie-Anne Barnes, juriste, Aude Durand, coordinatrice ISI RH, Aurélie Delgove, responsable développement des compétences, Dorothée Bernard, responsable protection sociale et conditions de travail, Frédéric Hul, Directeur du pôle SI, Laura Lepla et Thomas Leclercq, chargés de l'accompagnement et de l'information sur Isidoor.

Nous tenons à remercier les Udogec et Urogec qui ont convié leurs adhérents et organisé avec nous ces sessions, ainsi que les très nombreux établissements qui y ont assisté.

Vous souhaitez organiser une nouvelle session pour les adhérents de votre territoire ?

Si certains territoires n'ont pas pu assister à ces sessions et souhaitent bénéficier de cette formation, n'hésitez pas à contacter Jean-René Le Meur, directeur des affaires sociales, afin d'organiser une nouvelle session à la rentrée.



Article rédigé par Aude Durand, chargée de développement RH - pôle des affaires sociales de la Fédération nationale des Ogec.

Managers et chefs d'établissement, en première ligne dans la prévention des risques psychosociaux

Peur de la contamination, lassitude face à une crise qui dure, difficultés inhérentes au télétravail ou à la modification des tâches, isolement, perte de la cohésion d'équipe, etc., les sources du mal-être sont nombreuses en cette période de crise sanitaire. Pour répondre à son obligation de protection de la santé du salarié, l'employeur doit agir face à ces RPS, aidé de ses personnels d'encadrement.

Des acteurs incontournables dans la protection des collaborateurs ...

Les chefs d'établissement et les personnels d'encadrement sont en première ligne pour repérer :

- les sources de risques psychosociaux : mauvaises conditions de télétravail, isolement social y compris pour les salariés sur site du fait des mesures sanitaires, charge de travail trop importante ou pas assez, nouvelles tâches pouvant mettre le salarié en difficulté, etc.
- les signes de mal-être : tension, stress, agressivité, démotivation, désengagement, tout changement de comportement notoire.

Le Ministère du Travail donne des pistes pour agir face à des situations de mal-être chez ses collaborateurs dans le document « Mal-être au travail des salariés en période de crise sanitaire, quel rôle et quels leviers pour le manager ? ».

Par ailleurs, il est important de se

former pour savoir détecter et agir face aux RPS. C'est pour cela que trois actions de sensibilisation et de prévention ont été mises à disposition des cadres et chefs d'établissement et sont prises en charge à 100% par la Branche :

- Agir ensemble face aux risques psychosociaux.
- Management des situations individuelles à risques psychosociaux.
- Identifier et agir face aux risques psychosociaux.

... Soumis eux-aussi aux risques psychosociaux

Les chefs d'établissement et managers sont également en proie à diverses sources de mal-être. Il est capital qu'ils ne négligent pas leur propre santé mentale pour pouvoir assurer leur rôle de prévention des risques psychosociaux auprès de leurs collaborateurs.

Plusieurs actions d'accompagnement individualisé sont organisées dans les diocèses ou les tutelles. La Branche propose également un soutien individuel avec des coachs spécialisés, pris en charge à 100% :

- Les risques psychosociaux : soutien individuel.

Que ce soit pour un collaborateur ou pour vous-même, n'hésitez pas à vous appuyer sur des ressources externes à votre établissement.

Si votre établissement connaît une situation difficile liée à des conflits importants pouvant déboucher sur des risques psychosociaux, contactez-nous : la CEPNL peut mandater un cabinet partenaire pour réaliser un diagnostic.

Alertes relatives à des risques psychosociaux au sein du personnel : mener l'enquête et prendre des mesures

Les employeurs sont de plus en plus fréquemment destinataires de signalements concernant des faits pouvant porter atteinte à l'intégrité psychique des salariés. Ils peuvent eux-mêmes être alertés par des faisceaux de signaux faibles indiquant des tensions entre leurs collaborateurs. Ils ont alors l'obligation d'investiguer, puis, le cas échéant, de prendre des mesures pour protéger la santé de leurs salariés.

L'alerte

L'employeur peut être alerté de diverses manières : plainte directe d'un salarié relatant des agissements qu'il assimile à du harcèlement moral ou sexuel, à de la discrimination ou toute autre atteinte au droit de la personne, mais également signalement émis par un témoin de ces agissements, par le CSE, le

médecin ou l'inspecteur du travail, ...

L'enquête

Pour répondre à son obligation de protection des salariés, l'employeur doit alors faire la lumière sur les faits allégués. L'outil dont il dispose pour cela est l'enquête interne, qui peut être menée aussi bien par deux ou trois membres de l'établissement (chef d'établissement, responsable des ressources humaines, membre du CSE, ...), que par un cabinet spécialisé dans cette démarche. Cette dernière option garantit l'anonymat et l'impartialité indispensables au bon déroulement de l'enquête. Pendant cette investigation, il est indispensable de prendre des mesures conservatoires afin de protéger la victime présumée : mise à distance physique et



rupture des liens hiérarchiques et fonctionnels entre elle et le salarié mis en cause. Outre les documents produits éventuellement par les témoins ou le plaignant, les personnes en charge de l'enquête auditionneront la victime et l'auteur présumés, les potentiels témoins et les personnes en lien direct avec les protagonistes. Afin de faire toute la lumière sur les faits et de ne pas envenimer le climat social, elles veilleront à mener ces auditions dans un cadre bienveillant, neutre, en garantissant la confidentialité. Un rapport d'enquête sera ensuite rédigé et remis au conseil d'administration de l'Ogec et au CSE s'il est l'instigateur de l'enquête. Des conclusions sommaires seront communiquées aux personnes impliquées. Cette procédure d'enquête pourra être élaborée en amont via l'adoption d'un accord ou d'une charte établi avec le CSE.

Les mesures

Si les faits sont établis, l'employeur a l'obligation de faire cesser les risques psychosociaux. En cas d'agissements constitutifs de harcèlement, une

sanction doit être prise contre le harceleur, sanction qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Si les faits relèvent de carences managériales, des formations ou le recours à un coach en management seront envisagés. Si la problématique consiste en un conflit enkysté, une médiation entre les acteurs effectuée par un tiers extérieur spécialisé pourra être utile. Bien souvent, quelque soit le cas de figure, il est indispensable de revoir l'ensemble de

La branche de l'EPNL peut mandater un cabinet extérieur pour poser un diagnostic et proposer des mesures à mettre en oeuvre.

Et si l'enquête révèle que la dénonciation était calomnieuse ?

Si les investigations apportent la preuve que la personne ayant effectué un signalement de harcèlement n'ignorait pas le caractère mensonger de ses allégations, une sanction peut être prise à son encontre, y compris un licenciement pour faute grave. La mauvaise foi doit être manifeste, et ne peut pas résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

l'organisation du service, notamment les charges de travail et les périmètres de chacun. En effet, une mauvaise organisation du travail est en elle-même facteur de RPS, mais est également le terreau de conflits et de harcèlement moral.

En outre, l'employeur accordera une écoute et une attention bienveillante aux salariés en souffrance. Un soutien psychologique peut être proposé, ainsi que des aménagements temporaires pour faciliter le retour des salariés en arrêt maladie.

Le recours à un cabinet spécialiste de ces problématiques permet à la fois de mener l'enquête dans un climat plus apaisé et d'avoir le regard d'un expert sur la situation et les mesures à mettre en oeuvre. Sollicitez la CEPNL qui mandatera et financera un partenaire pour intervenir dans votre établissement.



La réforme de l'OETH vise à simplifier les démarches des employeurs et inciter l'emploi des personnes handicapées.

L'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a réformé l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Responsabiliser les entreprises, simplifier la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ou encore donner au dialogue social un rôle en matière d'emploi des salariés handicapés sont autant d'objectifs poursuivis par cette réforme.

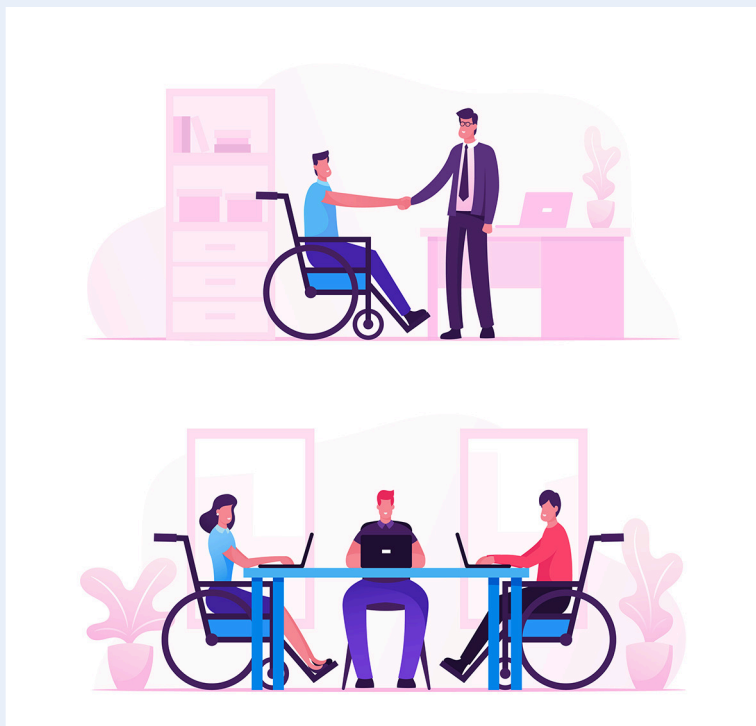
Depuis le 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises sont concernées par la déclaration obligatoire des travailleurs handicapés (DOETH). Cette déclaration doit être faite via la déclaration sociale nominative (DSN). En cas de non-respect de la date limite de déclaration, les entreprises risquent des pénalités pouvant atteindre 15 375 €, majoré de 25 % par salarié manquant. Pour cette année 2021, un report

” *Le recouvrement de la contribution Agefiph est assuré par l'URSSAF, qui est maintenant l'unique interlocuteur*

exceptionnel de la déclaration annuelle est prévu pour la DSN de mai 2021, exigible du 5 au 15 juin 2021. L'OETH concerne les entreprises d'au moins 20 salariés. Elles doivent employer 6% de

travailleurs handicapés sur leur effectif total. A défaut, elles seront soumises au versement d'une contribution annuelle à l'Agefiph, qui est maintenant collectée par l'URSSAF en fonction de la DOETH.

1. En équivalent temps plein



I Le handicap dans la Branche de l'EPNL

En vue de préparer les négociations entre les partenaires sociaux sur le handicap, un groupe de travail paritaire a été missionné par la Commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour mener une réflexion sur le sujet. Par le biais d'un partenariat avec l'Agefiph et Akto, ces deux derniers ont co-financé une étude, menée par un cabinet spécialisé. L'étude a permis d'identifier les bonnes pratiques suivantes :

- La sensibilisation, la formation et la communication.
- Le recrutement et l'accompagnement des parcours professionnels.
- Le maintien dans l'emploi.
- La collaboration avec le secteur protégé et adapté.

Un taux élevé d'emploi des travailleurs handicapés dans nos établissements

L'étude menée par le cabinet Thomas Legrand Consultant a permis de mettre en évidence que le taux d'atteinte de l'obligation d'emploi dans la Branche restait relativement constant. Il dépasse les 5,5% en moyenne, ce qui est très proche des 6% de l'obligation légale. Des efforts restent encore à faire. La prévention des risques et le maintien dans l'emploi constituent en cela des enjeux majeurs. Les actions pouvant être réalisées sont répertoriées dans le livret *état des lieux des pratiques*.

”

Le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap dans la Branche est en moyenne de 5,5%

| Des hommes et des territoires

- [Le service civique]
- 40 Bilan nominatif
- 41 Témoignages de tuteurs
- 42 Témoignages de volontaires
- [En territoires]
- 44 Qualité de vie au travail
- [Le portrait]
- 47 Pierre Fournier Montgieux,
président sortant de
l'Udogec Berry



L'achèvement des missions a débuté en mars et se poursuivra jusqu'en juillet : c'est le moment de réaliser le bilan nominatif

Lors d'un dernier entretien formel, il s'agira de faire le point sur la mission, tant sur les réalisations que sur les acquis du volontaire, en terme de savoir-faire, de savoir-être et de lui remettre les derniers documents. Ce sera également le moment de jalonner l'après Service civique, pour savoir ce que devient le volontaire et poursuivre son accompagnement au delà de la simple mission.

Une mission de Service civique est reconnue comme telle et donc validée dès lors qu'elle a duré 5 mois et 1 jour. Cette validation implique l'élaboration d'un bilan nominatif en fin de mission, qui décrit les tâches réalisées et qui permet au tuteur et à l'équipe qui a collaboré au projet de porter des appréciations. Il mentionne également les formations suivies. Il sera d'une grande utilité au cours du parcours professionnel du volontaire. D'autre part, ce volontariat lui permettra d'obtenir, grâce au CEC¹ du CPF², 240 € à utiliser pour des formations à venir.

Lola Rajzman vient de terminer sa mission au sein l'école Sacré-Cœur Roucas à Marseille.

Sa tutrice nous partage son bilan nominatif. La mission confiée devait permettre aux enfants une sensibilisation à leur environnement, en les rendant acteurs et citoyens responsables en participant à la valorisation des espaces. "Je félicite Lola pour son investissement dans ce service civique et pour la qualité des activités proposées. Elle sait être à l'écoute des enfants, et être disponible dans le quotidien, et les échanges avec les tous-petits sont très bien adaptés.

... Lola a fait preuve d'une grande disponibilité auprès des enfants. Elle a su parfaitement se faire comprendre, se faire respecter, tout en gardant le sourire et en étant très appréciée des enfants. Elle a également fait preuve d'une belle qualité d'écoute auprès de l'équipe pédagogique, d'un excellent sens de l'organisation et esprit d'initiative en classe. ... Elle a été capable d'anticiper, de tester les techniques, de réaliser des modèles afin de pouvoir mener à bien le travail avec les enfants. ...Je remercie Lola d'avoir permis ce projet de vivre, de l'avoir porté avec intérêt et dynamisme."



Bravo !

” Lola poursuit sa mission durant 2 mois, en tant que bénévole. A la rentrée, elle réalisera en alternance un CAP petite enfance, dans notre établissement.



²Le Compte Personnel de Formation permet à toute personne active d'acquérir des droits à la formation. ¹Le Compte d'Engagement Citoyen recense les activités de bénévolat ou de volontariat : www.moncompteformation.gouv.fr

De nombreux tuteurs témoignent sur ce que leur apporte l'engagement de ces jeunes et donnent des conseils avisés

Qu'est-ce que cela vous apporte ? ... Développer ses propres compétences qu'elles soient humaines, relationnelles etc... Vision d'une autre personne sur l'établissement... De l'échange, du partage, des initiatives, des projets... Partage de connaissances... Echanges et partages autour de l'expérience d'un jeune ...L'accompagnement et la transmission... Avoir un autre regard sur les enfants en difficultés, d'autres idées pour les aider et une personne avec qui échanger, facilite le travail en groupes... Enrichissant de voir un jeune volontaire s'épanouir tout au long de sa mission... Belle rencontre avec quelqu'un de déterminé et de passionné... Sa façon spontanée, sans intention pédagogique d'aborder les activités permet d'observer les élèves sous un autre angle et de les appréhender différemment. Les questions du volontaire permettent d'avoir une réflexion critique des pratiques pédagogiques mises en oeuvre.

Quels conseils donneriez-vous à un futur tuteur ? ... Ne pas hésiter à se lancer, bien définir les missions, être conscient du temps d'accompagner... Etre à l'écoute du volontaire, l'accompagner, le guider, travailler en toute sérénité, être réactif... L'aider à trouver des solutions au moindre problème, être bienveillant... Encourager le volontaire !... Savoir encadrer tout en laissant une vraie marge de manoeuvre... Régulièrement prendre du temps pour débriefer... Savoir prendre du temps... Etre disponible, à l'écoute... Laisser prendre des initiatives... Accueillir les propositions... Bien définir la mission en équipe, planifier les rencontres avec le jeune... Faire le lien entre les différents acteurs... Bien poser la question des attentes du volontaire... S'intéresser aux projets d'avenir du volontaire... Proposer une journée d'observation sur les différentes activités/missions qu'il va être amené à accomplir afin qu'il puisse saisir la posture à endosser.

Résumez votre expérience de tuteur en un mot :

EXPÉRIENCE
 ACCOMPAGNER
 PRENANTE
 DÉCOUVERTE
 PARTAGE MÉDIATION
 COLLABORATIF
 CHANCE PATIENCE RICHE
 ECHANGES
 BÉNÉFIQUE

Retrouvez tous les témoignages des volontaires et des tuteurs sur notre site internet :
<https://www.fnogec.org/service-civique>

Les volontaires nous font partager leurs expériences, leurs ressentis : en voici quelques extraits

De nombreux volontaires nous ont témoigné leur satisfaction. Pour retrouver l'intégralité de leurs témoignages, rendez-vous sur le site fnogec.org/service-civique



Clarisse Uguen, mission éducation pour tous :

"Je pensais que ce n'était qu'une passerelle avant de passer mon concours mais je me suis rendue compte que c'était bien plus que ça. Cela m'a beaucoup fait mûrir tant personnellement que professionnellement. J'ai beaucoup appris sur moi-même".

Clémentine Cartal, mission éducation pour tous :

Ce qui m'a motivé était qu'il n'y avait pas de qualification demandée. Et compte tenu de la situation sanitaire, je n'avais plus de revenu. Cette mission m'a permis de trouver une nouvelle voie professionnelle et donc de peut-être en faire mon métier sur le long terme."

Clothilde Rasolo, mission développement durable :

"Les deux choses principales que j'aime le plus dans cette mission sont de mettre en avant les causes écologiques et environnementales et être en contact permanent avec les enfants (PS à CM2). Cette mission m'a également appris à être beaucoup plus patiente que je ne l'étais déjà, être à l'écoute des enfants et à être attentive aux besoins des autres."

"En un mot, à la question :
« Comment résumez-vous votre mission ? »,
voici les mots qui reviennent sans cesse".



Extraits de témoignages



Maud Vannier, mission éducation pour tous :

"Mon souvenir le plus marquant est le vendredi des vacances de Noël : journée pleine d'émotions pour les enfants et c'était incroyable à voir. La venue du Père Noël, l'ouverture des cadeaux, le goûter... Ce jour-là, j'ai pu faire ma séance d'espagnol sur "Noël en Espagne", les enfants semblaient ravis.

Enfin, j'apprécie beaucoup la confiance que m'accordent les membres de l'école dans la mesure où cela me permet d'expérimenter beaucoup de choses et de prendre confiance en moi."



Gwenaëlle Dubuisson, mission solidarité :

"...Prendre le temps de réfléchir à mon projet. A ceux qui hésitent à se lancer dans une mission de Service civique : peu importe où vous choisissez de l'effectuer, le Service civique ne peut-être que bénéfique pour vous !"

Caroline Masia, mission éducation pour tous :

"Ce qui m'a motivé était qu'il n'y avait pas de qualification demandée. Et compte tenu de la situation sanitaire je n'avais plus de revenu. Cette mission m'a permis de trouver une nouvelle voie professionnelle et donc de peut-être en faire mon métier sur le long terme."

Sara Amraoui, mission culture et loisirs :

"C'est une expérience qui m'a appris les règles du travail (ponctualité, respect des consignes) et qui me prépare à mon avenir."

Qualité de vie au travail : un retour d'expérience à Dunkerque



Sophie Verbrugghe
chef d'établissement
EPID-VAUBAN

Le bien-être au travail est un des axes prioritaires du projet d'établissement du groupe EPID-VAUBAN à Dunkerque : lieux d'écoute, charte sur le droit à la déconnexion, espace de détente... l'épanouissement de chaque membre de la communauté éducative est une préoccupation du groupe. Sophie Verbrugghe, chef d'établissement et Marylène Desmet, responsable Pôle Ressources Humaines nous présentent les trois axes de l'action.

1

Des points "écoute" pour permettre au personnel de dialoguer en toute confidentialité et d'être entendu par différents professionnels :

Des personnes et des lieux d'écoute ont été définis au sein du groupe EPID-VAUBAN : animatrice en pastorale, infirmière scolaire, responsable des ressources humaines, secrétaire de direction.

Leur rôle ? Accueillir de manière confidentielle et libre le personnel enseignant et non enseignant qui en ressent le besoin. Pourquoi ? Pour écouter et



comprendre, soutenir et accompagner, prévenir des situations à risques, favoriser et rétablir la communication, et enfin informer et orienter vers d'autres lieux ressources, si nécessaire (santé, social...).

2- Une charte sur le droit à la déconnexion :

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?

Le 1^{er} janvier 2017 entré en vigueur un droit à la déconnexion au sein de la « Loi Travail ». Cette loi prévoit la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé. Pourquoi utiliser le droit à la déconnexion ? La raison principale est la multiplication de l'utilisation des outils informatiques. Elle conduit à l'envahissement progressif de la vie personnelle par les activités professionnelles. Le souci est que la boîte mail est aujourd'hui connectée à tous nos appareils et reste accessible 24h/24h et 7j/7j ! De même lorsque nous quittons l'établissement. Nous sommes virtuellement connectés en permanence : mail, téléphone, réseaux sociaux... Avec cette charte, le groupe EPID-VAUBAN réaffirme l'importance du bon usage professionnel des outils numériques et de communication professionnels et de la nécessaire

Témoignage

régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle de son personnel. Il s'agit, en quelque sorte, d'un guide de bonnes pratiques du droit à la déconnexion visant à :

- lutter contre l'utilisation des outils numériques et de communication professionnels hors temps de travail.
- favoriser la communication (modération des fonctions «répondre à tous», règles élémentaires de politesse, clarté neutralité et concision du message).
- limiter la surcharge informationnelle et les risques associés (problématique de sommeil, stress, burnout...). Rester connecté empêche une réelle coupure entre vie professionnelle et vie privée, ce qui entraîne un manque de récupération et par conséquent une accumulation de stress, de fatigue mentale et physique pouvant aller jusqu'au burn-out. Devant la croissance des burn-out, le droit à la déconnexion est d'ailleurs devenu une obligation

réglementaire pour toute entreprise de plus de 50 salariés. Protéger la santé du personnel, prévenir l'épuisement professionnel... tels sont les objectifs de notre charte sur le droit à la déconnexion. Les mesures énumérées dans la charte sont issues d'un groupe de travail constitué de personnel enseignant et non enseignant et de la responsable des ressources humaines.

Protéger la santé du personnel, prévenir l'épuisement professionnel... tels sont les objectifs de notre charte sur le droit à la déconnexion.

Plus plus d'informations, RDV sur le site de l'établissement : <https://www.epid.fr/>

3- Une salle de détente pour le personnel :

Depuis le 1er février 2021, une salle de détente "zen" est proposée à l'ensemble du personnel enseignant et non enseignant du groupe sur le site du lycée Vauban. L'objectif : donner l'opportunité au personnel de se reposer dans un espace calme pendant les moments de pause. Pour aménager cet espace, un comité de pilotage a été constitué. Les besoins et attentes du personnel ont été recensés via un questionnaire. L'aménagement de ce lieu est le fruit des résultats du sondage. La salle de repos ne doit en revanche pas être confondue avec la salle de pause, de professeurs ou de repas. Le groupe propose un lieu silencieux, dédié à la détente avec des fauteuils confortables, lampe de luminothérapie et matelas massant, propice aux micro-siestes.

Témoignage

Chacun peut ainsi se reposer et recharger ses batteries avant de repartir exercer son activité. Idéologiquement et culturellement, la sieste au travail est assez mal perçue en France. Pourtant, faire une sieste de 20 mn entre midi et deux permet d'augmenter la productivité, de réduire les burnout et le stress et de favoriser la mémoire. Elle a déjà fait ses preuves en Asie, en Amérique du Sud et aux USA plus récemment. La crise sanitaire ne nous a pas permis de mettre en place toutes nos idées. Dès que possible, le projet se poursuivra donc avec un espace mettant à disposition des livres et magazines en lien avec le bien-être et des ateliers ponctuels (yoga, so-



phrologie...). Notre infirmière scolaire propose déjà des séances individuelles de sophrologie au personnel et aux élèves. Une salle de repos est également en cours d'élaboration sur le site du lycée EPID. Le lieu dédié à cet espace nécessite des travaux conséquents, il n'a donc pas été possible d'ouvrir les deux salles en même temps mais celle du lycée

VAUBAN est, bien entendu, ouverte au personnel des deux sites. Pour une bonne utilisation des lieux, la salle de repos est régie par une charte. À l'instar de certaines grandes entreprises, nous pouvons nous réjouir de disposer d'un tel lieu, participant au bien-être au travail car, à notre connaissance, nous sommes le premier établissement scolaire à proposer ce type d'équipement. Améliorer la qualité de vie au travail a un impact direct sur la motivation du personnel et donc in fine sur leur performance.

ET APRÈS ÇA ? Le groupe EPID-VAUBAN fourmille d'idées pour développer la qualité de vie au travail : mesures pour lutter contre la sédentarité au travail, organisation d'une journée bien-être à l'attention de l'ensemble du personnel...

Nous pouvons nous réjouir de disposer d'un tel lieu, participant au bien-être au travail car, à notre connaissance, nous sommes le premier établissement scolaire à proposer ce type d'équipement

Après 40 ans d'Ogec dont 10 ans de présidence de l'Udogec Berry, Pierre Fournier Montgieux partage ses réflexions et ses vœux



M. Fournier Montgieux
Président sortant de
l'Udogec Berry

Notre spécificité, et aussi notre richesse, c'est l'engagement de ceux qui prennent de leur temps pour porter la responsabilité financière, sociale et juridique des établissements, des bénévoles Ogec qui n'ont généralement plus d'enfants scolarisés, et souvent encore une vie professionnelle active. Voilà ce qu'est le bénévolat !



Cet engagement a une portée éducative, puisqu'il témoigne du désintéressement et de la générosité. Les gestionnaires apportent à l'établissement une expertise et un professionnalisme de plus en plus indispensables dans l'environnement complexe d'aujourd'hui et contribuent aussi à ouvrir les établissements sur le monde économique et sur la société". Ce bénévolat devient, avec des vies professionnelles plus stressantes, une réglementation qui dans tous les domaines s'accroît

comme l'âge de départ à la retraite, difficile à mobiliser. Le bénévolat, demande plus que jamais :

- de la reconnaissance interne et externe,
- l'apport d'une bonne formation de base,
- une organisation d'équipe permettant d'alléger la charge de travail et d'avoir de la convivialité,
- de faire remonter les besoins du terrain,
- de mettre en valeur tout ce qu'un engagement apporte à celui qui l'offre,
- une meilleure fluidité entre engagements Apel et Ogec,
- d'arrêter de démultiplier nos structures internes à l'Enseignement catholique.

Au-delà de la mutualisation de moyens, la solidarité entre les Ogec progresse mais du chemin reste encore à parcourir, concernant par exemple, les indemnités de direction, la communication ou la prise en charge des réductions de fratrie qui ne devrait pas peser analytiquement sur le seul 1er degré. Ne pourrait-on pas imaginer que la cotisation dite de "solidarité", versée à l'Udogec, tienne compte d'une façon ou d'une autre de l'indice de position sociale (IPS) de chaque établissement ?



Le portrait

De cette solidarité entre Ogec, qui dans certains cas, passera par des fusions, dépend également le maillage territorial de l'Enseignement catholique voir son extension sur de nouveaux territoires, l'ouverture à tous ainsi que les capacités de restructurations d'établissements (il faut regretter souvent des empilements annuels d'investissements marginaux qui représentent in fine une addition copieuse sans réel projet d'avenir).

Les Ogec les plus importants ont bien entendu un rôle primordial concernant cette solidarité territoriale et également concernant le rayonnement des établissements autour d'eux.



Pour conclure, voici un dernier vœu :

Les Ogec sont la partie prenante de la communauté éducative mais ne faudrait-il pas donner plus de place aux élèves dans nos instances y compris de gestion ? Ils sont, en effet, au cœur de notre projet

éducatif et sont bien la cible de toute l'énergie déployée. Ces élèves ont très probablement beaucoup de choses à nous dire y compris pour orienter des décisions les concernant. La vraie place que l'on donnerait aux plus âgés d'entre eux, dans nos instances, crédibiliserait encore plus notre volonté d'ouverture, et préparerait ainsi mieux le bénévolat de demain.

« Prévisionnel et suivi budgétaire oui, prévisionnel de trésorerie oui, charte du président et engagement des administrateurs signés oui, mais d'abord dire merci et encore merci, et surtout proposer concrètement une aide proportionnée aux attentes de chacun ».

Article rédigé par Monsieur Pierre Fournier Montgieux, président sortant de l'Udogec Berry.

| Intercours

[La pause ludique]
50 Sudoku : défiez-vous !

[La pause spirituelle]
52 Saint Jean-Paul II



Entrainement cérébral : saurez-vous résoudre ces grilles de sudoku ?

Règles du jeu

Un sudoku classique contient 9 lignes et 9 colonnes, soit 81 cases au total. Le but du jeu est de remplir ces cases avec des chiffres allant de 1 à 9 en veillant toujours à ce qu'un même chiffre ne figure qu'une seule fois par colonne, une seule fois par ligne et une seule fois par carré de 9 cases. Une vingtaine de chiffres sont placés, il vous reste à trouver les autres. Trois grilles pour trois niveaux de difficulté : facile, confirmé et expert.

		9	1		3			
	6		5				1	
		5		4		3		6
8	5		7					1
4					1		5	2
7		3		1		5		
	9				4		7	
			9		8	6		

			7				9	
	8		4			2	6	
9				2				
		1			2			4
	7	6				3	1	
5			3			6		
				1				2
	6	7			4		8	
	2				9			

	8	2	9					
	7	9	8	4				
5				6			7	
		3				9		4
	2						5	
7		5				1		
	5			9				2
				7	8	5	1	
					2	7	9	

Journée *des* Territoires



2 octobre 2021

Maison de La Chimie

📍 (Paris 7)



Un réseau en équipage



La Prière de Karol Wojtyla à 11 ans « Esprit Saint, je Te demande Tes 7 Dons » :

« Esprit Saint, je Te demande le don de la Sagesse, pour une meilleure compréhension, de Toi et de Tes divines Perfections. Je Te demande le don de l'Intelligence, pour une meilleure compréhension de l'Esprit des Mystères de la sainte Foi. Donne-moi le don de Science, pour que je sache orienter ma vie selon les principes de cette Foi. Donne-moi le don de Conseil, afin qu'en toute chose je puisse chercher conseil auprès de Toi et le trouver toujours auprès de Toi.

Donne-moi le don de Force pour qu'aucune peur ou considération terrestre ne puisse m'arracher à Toi. Donne-moi le don de Piété, afin que je puisse toujours servir ta Majesté divine avec amour filial. Donne-moi le don de Crainte de Dieu pour qu'aucune peur ou considération terrestre ne puisse m'arracher à Toi ».
Ainsi soit-il.

Saint Jean-Paul II (1920-2005) – « Le vrai Jean Paul II » selon le Père Slawomir Oder