



L'ACTUALITÉ INDISPENSABLE À LA
GESTION DE VOTRE ÉTABLISSEMENT

● **À la une**

L'hommage

P.07

-

● **Domaines
d'expertises**

Le grand angle

P.22

-

● **Des hommes et
des territoires**

Le service civique

P.35

-

● **Intercours**

La pause spirituelle

P.39

-



Grand angle : rentrée sociale

Accompagner le changement

P.22

-

Journée Gestion

14 OCTOBRE
2020



Parce que notre monde bouge,
ajustons notre gestion pour assurer
notre avenir

Retrouvez-nous sur **fdolive**

Événement
100%
digital



Laurent Laming
Président
Fédération nationale des Ogec

” La rentrée s'est déroulée de façon joyeuse : chacun était heureux de retrouver ses élèves, ses collègues, ses amis

Une rentrée... joyeuse !

Préparée attentivement par tous, la rentrée s'est déroulée de façon joyeuse ! Chacun était heureux de retrouver ses élèves, ses collègues, ses amis. L'année scolaire s'annonce toutefois difficile. D'abord parce que la Covid va nous réserver ici ou là des surprises désagréables. Il faudra s'adapter avec agilité et ceci avec le courage dont les professeurs et les salariés ont déjà fait preuve au cours du semestre dernier. En second lieu, parce que nous entrons désormais dans une période d'évolution négative du nombre d'élèves scolarisés dans l'Enseignement catholique. Le 1^{er} degré ainsi que les régions historiquement les plus denses pour l'Institution sont les plus impactés. Cette tendance -prévisible- a de multiples causes. Et la cause principale est clairement l'évolution démographique et les transferts de population sur le

territoire, qui impactent notre organisation. La pandémie n'arrange rien, évidemment. Il convient pour les Ogec d'accentuer la vigilance sur les dépenses courantes et l'attention sur les frais de scolarité, ainsi que sur les frais de restauration. Il convient surtout d'être économe et prudent sur les plans d'investissement. La croissance du nombre d'élèves n'est plus la variable d'ajustement des budgets prévisionnels. Et il faut donc mettre en avant nos autres atouts -qui sont nombreux- et notamment, je l'espère, notre capacité à rester joyeux dans nos écoles !

- Laurent Laming

Ours

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



5000

le nombre d'Ogec qui gèrent
les 7500 établissements
catholiques d'enseignement

97

le nombre de fédérations
départementales et
régionales du réseau

+2M

nous remplissons une
mission d'intérêt général
auprès de +2M d'élèves

30k

l'ensemble des bénévoles
engagés dans la gestion des
établissements scolaires

sommaire

La voix du réseau

L'édito de Laurent Laming	P.03
Chiffres-clés	P.04

À la une

L'hommage à Gérard Zabini	P.07
---------------------------	------

Domaines d'expertises

[Les thématiques]	P.11
Social & RH	P.12
Comptabilité & gestion	P.16
Associatif & juridique	P.17
Informatique & digital	P.20
Partenariat & communication	P.21

[Le grand angle]

Cap sur la rentrée sociale : comment accompagner le changement ?	P.22
--	-------------

Des hommes et des territoires

Le service civique	P.35
Le portrait	P.36

Intercours

La pause ludique	P.38
La pause spirituelle	P.39

| À la une

[Actualités]

- 07 Les brèves
- 08 L'hommage à Gérard Zabini
- 09 JG20 en direct sur FDO Live
- 10 Le coup de pouce de Cube.S





Les exercices d'évacuation, c'est du sérieux !

Deux exercices d'évacuation incendie doivent avoir lieu chaque année ! L'association Saint-Christophe propose une [vidéo](#) qui explique aux élèves en quoi consiste un exercice de sécurité et comment évacuer la classe si l'alarme incendie se déclenche.



Conférence de presse de Philippe Delorme : une école solidaire

Lors de sa conférence de presse, Philippe Delorme a affirmé que dans ce climat d'incertitude et de fragilité "*l'école catholique se sent plus que jamais solidaire*". Il a rappelé la démarche prospective

dans laquelle s'est engagé l'Enseignement catholique ainsi que les priorités qu'il a fixées pour les familles, les élèves et les établissements. Retrouvez l'intégralité de son discours : <http://bit.ly/ConfEC>

Jl21 : cap sur les économies d'énergie

la Journée Immobilier initialement prévue le 19 novembre 2020 est reportée au printemps 2021. Construite autour du thème : "**L'écologie au coeur de nos projets immobiliers**", elle aura pour objectif d'accompagner les écoles dans l'amélioration énergétique de leurs bâtiments.



Excellence Pro : le salon se transforme !

Le contexte impose aux organisateurs du salon à annuler l'événement en présentiel qui se transforme en actions digitales pour promouvoir les formations de l'Enseignement catholique.

Hommage à Gérard Zabini : un homme très engagé au sein du réseau des Ogec et soucieux du bien-être des bénévoles

Président des fédérations départementale d'Aix-en-Provence et régionale de PACA du réseau des Ogec, Gérard a fait partie des 1^{ers} membres de la commission formation de la Fédération des Ogec composée en septembre 2018 autour d'un projet collectif ambitieux : créer une offre de formation pour l'ensemble des bénévoles du réseau. Il s'est tout de suite porté volontaire pour travailler au service des Ogec.

Très attentif aux problématiques de formation, Gérard Zabini était soucieux de répondre avec précision aux besoins des bénévoles. Il ne cherchait pas à se faire remarquer ni à briller, mais à apporter sa pierre à ce bel édifice auquel il croyait fort : le réseau des Ogec. Engagé en établissement puis aux échelons départemental et régional, il avait une connaissance fine des besoins d'un nouveau bénévole qui a des responsabilités. Rassurer un nouveau président ou un nouveau trésorier, sans lui cacher la réalité de sa mission, lui "donner les cartes" pour remplir correctement sa fonction, voilà ce qui motivait Gérard. La responsabilité au sein d'un Ogec était pour Gérard un engagement sérieux : il était attaché à ce que les nouveaux bénévoles et ceux ayant déjà des responsabilités depuis plus ou moins longtemps exercent leur mission du mieux possible. La formation était pour lui un levier

important pour y parvenir. Et il prônait également l'intérêt de l'accompagnement. Un élu expérimenté et/ou un permanent de fédération (départementale, régionale ou nationale) devait pouvoir apporter des conseils, des ressources et des réponses aux questions de ces élus désireux de bien faire, mais parfois démunis ou hésitants devant la tâche qui leur incombe. Gérard défendait aussi l'importance du collectif, et en particulier la force d'un conseil d'administration bien organisé et très efficace. Autre thématique qui le motivait grandement et sur laquelle il avait développé une expertise incontestable : la gestion immobilière. Il connaissait précisément, à la fois les enjeux de ce sujet pour les Ogec, les questions de droit et de réglementation, et les risques et les limites des projets immobiliers. Une vaste problématique que Gérard tenait à rendre accessible au plus grand nombre de bénévoles Ogec. Une exigence qu'il a su apporter à la commission formation de la Fédération nationale des Ogec pour aider à construire les deux parcours de formation des présidents et des trésoriers d'Ogec (qui ont été finalisés en juillet 2020). Nous les lui dédions et le remercions pour tout ce qu'il nous a apportés, sur le fond et humainement.

Gérard rappelait que la formation doit partir du terrain, s'adresser à tous les bénévoles pour "faire réseau", expliquer ce que l'on doit, peut et ne pas faire et donner envie aux administrateurs de s'engager comme président ou trésorier.



Journée Gestion 2020 : un événement 100% digital à suivre en direct sur la plateforme FDO Live¹

Initialement prévue le 14 octobre à la Maison de la Chimie, la journée gestion sera finalement un événement 100% digital en raison des contraintes sanitaires malheureusement toujours en vigueur. Dans ce contexte particulier de crise, ajuster la gestion des établissements pour assurer leur avenir est d'autant plus d'actualité. Le contenu de cette journée a donc été revu pour s'adapter au mieux aux enjeux qui sont actuellement les vôtres, et les nôtres. Trois conférences, filmées en direct depuis la Fédération nationale des Ogec et animées par Denis Peiron (journaliste au quotidien La Croix) ainsi que par différents experts, vous permettront de rester informés sur les principaux sujets d'actualité en matière de gestion d'établissement scolaire, comme la nouvelle règle-

mentation comptable applicable aux Ogec depuis le 1^{er} septembre 2020, les priorités en matière de gestion alors que la crise sanitaire se poursuit, ou encore la gestion des risques et du contrôle interne dans les Ogec, avec un focus sur la formation par l'apprentissage. Les partenaires de la Fédération apporteront également leur regard sur des applications concrètes liées à ces sujets, tels que les enjeux d'une comptabilité analytique ou l'optimisation de sa trésorerie courante. Nous vous attendons donc nombreux le 14 octobre dès 9h sur la plateforme [FDO Live](#) où vous pouvez d'ores et déjà retrouver le programme détaillé de cette journée. [Pour vous inscrire¹](#), enregistrer et suivre les conférences qui vous intéressent, vous devez avoir un compte Isidoor ou Gabriel.

Journée
Gestion
2020
14 OCTOBRE

Parce que notre monde bouge,
ajustons notre gestion pour
assurer notre avenir

Retrouvez-nous sur **fdo live**

FÉDÉRATION
DES
ogec

Événement
100%
digital

¹Inscription gratuite sur FDO Live : live.fnogec.org

Article rédigé par Laëtitiä de Beler, chef de projet Journée Gestion 2020 - Confidentia Gestion

C'est le moment de vous engager dans la transition énergétique : l'inscription au concours Cube.S est gratuite !

Pour s'inscrire dans le plan de relance du gouvernement et dans l'effort considérable attribué à la transition écologique, et pour faciliter les inscriptions de la deuxième édition du concours Cube.S, l'IFPEB et la Cerema ont décidé, à titre exceptionnel, de prendre en charge les frais d'inscription pour toute inscription d'au moins 5 établissements d'un même territoire et ce, avant le 25 novembre 2020.



Dans un contexte où la transition énergétique est prioritaire et où le nouveau cadre législatif fixe à 40% en 2030 les obligations d'économies d'énergie, le parc immobilier éducatif représente un enjeu considérable. Mais le défi est de taille ! Il s'agit d'inscrire les bâtiments dans une stratégie énergétique globale, reposant non seulement sur des travaux de rénovation énergétique, mais aussi et en premier lieu sur toutes les actions dites "à faible investissement" (soit le réglage des installations techniques et les actions avec les occupants). Le programme Cube.S a pour objectif de diminuer la consommation d'énergie dans les bâtiments scolaires en organisant un challenge entre collèges et lycées.

Un projet ludique qui réunit toutes les parties prenantes, et qui s'inscrit dans les programmes pédagogiques

Pour déployer ce challenge à la fois ludique et fédérateur, le dispositif est pris en charge par le programme de Certificats d'économies d'énergie qui permet aux établissements scolaires de bénéficier de matériel pédagogique, d'animation et de prestations de formation pour le renforcement de leurs actions pédagogiques et de leur sensibilisation, ce qui représente jusqu'à 16 000€ HT par établissement.

Au-delà des établissements scolaires, grâce au programme "ambassadeurs", les élèves seront les porte-paroles de la transition écologique dans leurs familles.



Les résultats sont significatifs : env. 10% d'économies d'énergie réalisées sur un an, sans travaux pour les collèges ou lycées candidats
Article rédigé par Sophie Pouverreau, juriste du pôle économie-gestion de la Fédération nationale des Ogec

| Domaines d'expertise

[Les thématiques]

- 12 Résoudre un conflit
- 16 Gérer sa politique d'achat
- 17 Financer les maternelles
- 18 Ogec prestataire de service
- 20 FDO Live rediffuse en direct
- 21 Assurance et droit à l'image

[Le grand angle]

- 22 Cap sur la rentrée sociale



Une résolution alternative des conflits au service d'une organisation propre

La particularité de notre gouvernance repose sur une étroite collaboration entre la tutelle, le chef d'établissement et le président d'Ogec : c'est le trépied institutionnel. Comme dans toute relation, il y a parfois des désaccords qui -s'ils ne sont pas gérés- peuvent se transformer en véritables litiges, c'est-à-dire des conflits donnant lieu à contentieux. La procédure judiciaire n'est certainement pas le seul moyen de résoudre un litige.

Des alternatives au règlement des conflits

Il existe des modes alternatifs de règlement des litiges (conciliation, médiation, arbitrage, procédure participative...), qui reposent sur la recherche de solutions et la résolution des conflits à l'amiable, sans passer par le système judiciaire. Encouragé par l'État, le recours à ces modes alternatifs de résolution des conflits a l'avantage d'être plus rapide, discret et moins coûteux. Cela n'est pas sans rappeler qu'en raison de la période de confinement que nous avons connue face à la crise sanitaire liée à la Covid-19, l'engorgement des tribunaux s'est accru de façon considérable et a sans nul doute rallongé les délais d'audience des affaires. Dans l'Enseignement catholique aussi, le recours à la médiation est encouragé¹. La résolution amiable d'un conflit offre également la possibilité d'être accompagné par des personnes faisant partie du même réseau et qui, pour cette raison, ont une connaissance concrète des métiers, de l'environnement et des enjeux, ce que les conseillers prud'hommaux n'auront assurément pas.

L'appropriation d'un mode de règlement des conflits

La commission de conciliation du statut du chef d'établissement est

Quand le trépied est serein, l'Ogec s'assure de fonctionner en cercle vertueux

Le fait de tendre le plus possible vers l'équilibre au sein du trépied institutionnel, représente pour l'Ogec une façon de garantir au mieux la qualité de ses services. Les modes alternatifs de résolutions des conflits font écho à cette démarche qui est empreinte d'assertivité.



@ Adobe Stock

¹Article 83 du statut de l'Enseignement catholique

Les thématiques

une bonne illustration de ces alternatives. De façon générale, la conciliation est une procédure de règlement à l'amiable des litiges qui implique la désignation d'un tiers, chargé de rapprocher les parties. Ce procédé peut être préalablement fixé par convention collective, par accord entre les parties ou encore être prévu par la loi. À telle enseigne, le statut du chef d'établissement prévoit expressément¹ qu'en cas de litige, les parties concernées ont alors la possibilité de faire appel à une commission de conciliation à deux niveaux :

- D'une part, s'agissant de litiges liés aux conséquences de la décision de retrait de la lettre de mission par la tutelle
- D'autre part, s'agissant de litiges relatifs à l'application du statut du chef d'établissement

Zoom sur la commission de conciliation du chef d'établissement

Plus spécifiquement, la commission de conciliation² a pour objet *"de rechercher une solution au litige qui lui est soumis, solution élaborée de telle sorte*

Attention ! En aucun cas il ne s'agit d'un tribunal privé...

La commission de conciliation n'a pas vocation à supplanter le juge judiciaire, elle n'est d'ailleurs pas investie des mêmes pouvoirs que lui. À ce titre, elle ne pourrait pas requa- lifier un licenciement pour faute grave, en un licenciement pour cause réelle et sérieuse. En revanche, elle peut permettre, en libérant l'expression des parties, de trouver une issue à une situation conflictuelle, dans le respect de l'intérêt des parties.

qu'elle soit acceptable par les parties, dans l'intérêt des personnes et des institutions mises en cause". Le règlement intérieur des commissions de conciliation précise à ce titre que la commission de conciliation n'a pas un rôle d'arbitre et n'est pas un tribunal. Elle ne prononce ni jugement ni condamnation ou déclaration d'innocence en se livrant à des investigations pour savoir où est la vérité, pour donner tort ou raison à l'une ou l'autre des parties. Les conséquences

On peut dire en un sens que la commission de conciliation a autant de poids dans la procédure que les parties ont la volonté de résoudre leur litige à l'amiable.

d'une sanction administrative ne sont pas du ressort d'une commission de conciliation. Lorsqu'une proposition est acceptée par les parties en présence, il y a constat de conciliation. Lorsqu'aucune proposition ne peut être acceptée par tous, il y a constat de non-conciliation. La commission de conciliation peut être saisie indifféremment par le chef d'établissement, l'Ogec ou le directeur diocésain, et à cette occasion, accompagne les parties prenantes pour trouver -si possible- une résolution amiable aux litiges existants. Notons toutefois qu'en raison du caractère d'ordre public de l'activité prud'homale, le recours à la commission de conciliation suppose une nécessaire volonté des parties de tenter ce mode alternatif de résolution des conflits.

L'articulation avec le système judiciaire

Il ne faut pas confondre la commission de concilia-

¹Articles 5.1 et 5.2 des statuts du chef d'établissement

²Règlement adopté par la Commission Permanente le 15 décembre 2017

Les thématiques

tion avec le bureau de conciliation et d'orientation (BCO). Le conseil des prud'hommes est compétent pour juger des conflits individuels entre employeurs et salariés. Il a comme particularité d'être une juridiction paritaire, comprenant un nombre égal de représentants de salariés et d'employeurs. La procédure devant le conseil des prud'hommes comporte 2 phases¹ :

- Une phase de conciliation devant le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) qui, sauf exception, constitue un préalable obligatoire
- Une phase de jugement, devant le bureau de jugement, au cours de laquelle la conciliation -même



partielle- reste encore possible. À défaut, le bureau de jugement rend sa décision à la majorité absolue des voix. On voit donc que le système judiciaire lui-même favorise le recours à l'auto-règlement des litiges par les parties. La saisine volontaire de la commission de conciliation du statut du chef d'établissement est d'autant plus significative que la concilia-

tion prud'homale est généralement vécue, à tort, comme un passage obligé purement formel. L'intervention de la commission de conciliation n'aboutit pas nécessairement à une résolution amiable des litiges en question et, dans ce cas, les parties seront libres de poursuivre au contentieux.

Les fruits d'une conciliation aboutie

Si l'intervention de la commission de conciliation permet aux parties de résoudre leurs points de désaccord, les parties -pour formaliser cet accord- peuvent opter pour la conclusion d'une transaction. Tel est le cas dans les conciliations du statut du chef d'établissement, puisque lorsqu'elles aboutissent, elles sont formalisées par un acte signé du chef d'établissement et du président d'Ogec en prenant la forme d'une transaction. Le Code du civil définit la transaction comme étant "un contrat par lequel les parties, par des concessions réciproques, terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître. Ce contrat doit être rédigé par écrit". La transaction a, entre les parties, l'autorité de la chose

Cette procédure de conciliation, bien que facultative, peut dans de nombreux cas se révéler être une option plus heureuse que celle d'entamer un procès prud'homal. Elle permet ainsi aux parties, en maîtrisant la procédure, d'aller ensemble vers une solution concertée.

¹Il existe aussi le référé prud'homal qui permet d'obtenir une décision d'urgence lorsque les circonstances l'exigent

Les thématiques



Quand une transaction a été conclue, les parties ne peuvent plus remettre en cause ce qui y a été décidé

jugée en dernier ressort. Autrement dit, dès lors qu'une transaction a été conclue, les parties ne peuvent plus remettre en cause ce qui y a été décidé, sauf à invoquer la nullité de l'acte. Sur le plan fiscal, le régime de la transaction peut s'avérer intéressant. En effet, les sommes qualifiées de dommages et intérêts qui figurent dans l'acte n'entrent pas dans l'assiette dans une certaine limite, compte tenu de leur caractère indemnitaire, à l'impôt sur le revenu. Une indemnité transactionnelle qui règle un litige né à l'occasion d'un licenciement est exonérée des cotisations de sécurité sociale ainsi que des charges alignées dans les limites applicables aux indemnités de licenciement.



@ Adobe Stock

Il ne faut pas oublier que la commission de conciliation mobilise des moyens humains

Une fois saisie, la commission de conciliation est présidée par un directeur diocésain et est composée de deux chefs d'établissements ainsi que de deux administrateurs d'Ogec¹. Ils sont tous bénévoles.

Si la commission de conciliation est une procédure encadrée, elle ne peut fonctionner que grâce à l'engagement et à la bonne volonté des bénévoles

La commission de conciliation est une procédure encadrée, favorisant le règlement amiable des litiges nés au sein du trépied institutionnel et garantissant une prise en compte de l'Enseignement catholique et de ses spécificités de fonctionnement. Si la volonté des parties est indispensable dans le cadre de la

procédure de conciliation, la constitution d'une commission de conciliation n'est possible que grâce à la bonne disposition des bénévoles, dont il faut saluer l'engagement.

Article rédigé par Marie-Anne Barnes, juriste du pôle social de la Fédération nationale des Ogec

¹Les 5 étant désignés dans les conditions prévues par le règlement intérieur de la commission de conciliation



Copieurs, énergie, matériel éducatif, etc. : des budgets à maîtriser

Vous faire accompagner par une association dans la gestion de votre politique d'achat ? C'est possible avec APOGÉES, un réseau associatif de mutualisation. Grâce au référencement de fournisseurs sérieux et de qualité proposant des tarifs avantageux, APOGÉES guide ainsi de nombreux Ogec dans leurs investissements et les aide à maîtriser leurs achats.

Le réseau Apogées porte de très fortes valeurs humanistes dans ses actions. Il s'est d'ailleurs fortement investi pendant et après le confinement auprès de ses adhérents associatifs du secteur sanitaire et social. Il référence chaque année un ensemble de fournisseurs, dont beaucoup sont perti-

nents pour les Ogec (l'énergie, le matériel éducatif, le mobilier, le multimédia, les copieurs...) et assure un accompagnement personnalisé. Ce double travail de référencement et de visites aux adhérents permet aux Ogec de réaliser entre 5% et 35% d'économies en fonction des familles d'achats.

Pierre M. et Karine M., président et trésorière de l'Ogec Irigny¹ : *"Grâce à notre adhésion à l'association APEF et donc au réseau APOGÉES, nous avons pu être accompagnés dans nos réflexions pour notre établissement. Ainsi, nous avons changé de prestataire de restauration afin de proposer aux élèves une restauration de qualité. L'ensemble de nos contrats copieurs et énergie ont été revus et nous avons pu remplacer la chaudière de l'école en bénéficiant des primes de l'État. Enfin, grâce au référencement proposé, nous avons amélioré notre budget de fournitures scolaires (-15%) ce qui nous permet d'envisager d'autres projets pour le bien-être des élèves."*



Le réseau Apogées et la Fédération nationale des Ogec coopèrent ainsi depuis 2019

Une convention de coopération vous permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé en contactant [Éric Lune](mailto:eric.lune@apogees-ess.org)², directeur des réseaux nationaux (eric.lune@apogees-ess.org).

¹Ogec situé dans le Rhône

Article rédigé par [Éric Lune](mailto:eric.lune@apogees-ess.org), directeur des réseaux nationaux - APOGÉES

Financement des classes maternelles : où en est-on un an après la publication de la loi Blanquer ?

Pour diverses raisons (élections municipales, crise sanitaire, etc.), toutes les communes n'ont pas encore fixé le montant du forfait communal dû au titre de l'année scolaire 2019-2020 pour les classes de maternelles par effet de l'abaissement de l'âge de la scolarité obligatoire édictée par la loi sur l'école de la confiance, dite "loi Blanquer". Seront-elles éligibles à la compensation financière de l'État ?



Depuis l'installation des nouveaux conseils municipaux, certaines écoles sont sollicitées pour signer une convention financière -parfois dans la hâte-, les communes arguant notamment que le décret du 30 décembre 2019 leur imposerait d'adresser leur demande de compensation financière "avant le 30 septembre de l'année qui suit l'année scolaire au titre de laquelle elle est sollicitée". Or, comme le précisait M. Blanquer le 4 mars 2020 au Sénat, la demande de compensation financière pour l'année 2019-2020 doit être adressée avant le 30 septembre 2021 et non 2020. Cette réponse précise également que cet accompagnement financier visera les communes qui ne finançaient pas les écoles maternelles

La réponse ministérielle du 4 mars apporte des précisions sur l'attribution de compensation financière

privées, ou que partiellement "sur une base volontaire ou conventionnelle, sans pour autant avoir donné leur accord au contrat d'association". Les communes qui avaient donné leur accord au contrat seront compensées du surcoût qui résulterait d'une augmentation des effectifs maternels des écoles privées. *Article co-rédigé par Sophie Pouverreau et Anne Barré, juristes du pôle économie-gestion.*

La commune devra fournir à l'appui de sa demande, les effectifs, le montant du forfait et l'ensemble des délibérations municipales, conventions relatives aux écoles privées.



La question de la compensation financière a trait uniquement aux relations entre les collectivités locales et l'État ; les établissements catholiques n'ont pas à prendre part aux débats sur cette attribution de ressources.

L'Ogec est-il une association dont l'activité relève de la catégorie professionnelle ?

Il est très fréquent que la question liée au caractère professionnel ou non de l'activité de l'Ogec se pose. Elle se pose généralement dans les litiges avec des prestataires, avec les parents d'élèves mais aussi récemment au regard de prescriptions préfectorales relatives à la tenue de réunions, en ces temps où la Covid-19 circule encore. Le caractère professionnel de l'activité d'une association se vérifie essentiellement au regard de son objet.

"Un organisme de gestion de l'Enseignement catholique (Ogec) a pour objet, dans le respect du droit français d'une part, du statut de l'Enseignement catholique en France, des décisions du Comité national de l'Enseignement catholique, des accords conclus en son sein d'autre part, d'assumer juridiquement la gestion d'établissements d'enseignement fondés par l'autorité canonique compétente". - "Conformément à l'article 134 du statut de l'Enseignement catholique, l'organisme de gestion a la responsabilité de la gestion économique, financière et sociale d'un ou plusieurs établissement(s) ; il l'exerce conformément aux projets de l'école, aux orientations de l'autorité de tutelle et aux textes internes à l'Enseignement catholique. Il contribue à assurer la mise en œuvre matérielle du projet éducatif. Il est l'employeur des personnels de droit privé. L'Ogec peut se livrer à toute activité de gestion se rapportant, directement ou indirectement, à l'éducation, à l'enseignement, à la formation et à la culture sous toutes leurs formes et, d'une manière générale, se livrer à toute activité en lien avec son objet principal". La rédaction de l'objet de l'Ogec n'est pas ambiguë : la mission de l'Ogec est clairement d'être gestionnaire d'une œuvre d'enseignement, activité

Au cœur de l'activité professionnelle de l'Ogec, la gestion d'une œuvre éducative

L'Ogec est responsable de la gestion sociale, financière et économique d'un établissement scolaire. Il est l'employeur des personnels de droit privé qui y travaillent. Il peut se livrer à toute activité de gestion se rapportant à l'éducation, l'enseignement ou encore la formation.

© Adobe Stock



Les thématiques



@ Adobe Stock

De nombreux critères attestent de l'activité professionnelle poursuivie par un Ogec

qui s'exerce à titre professionnel. Ainsi, en réponse à la question suivante : *"Les réunions statutaires des Ogec, celles du conseil d'administration ou encore celles de l'assemblée générale relèvent-elles de la catégorie des réunions professionnelles ? La Fédération des Ogec répond clairement : oui !"* Dans tous les litiges qui l'opposent à des prestataires de service, l'Ogec est considéré comme un professionnel et non comme un simple consommateur. Les litiges concernant les achats de photocopieurs, qui sont légion dans notre secteur, en attestent régulièrement en n'accordant pas les dispositifs de protection des consommateurs aux Ogec en matière de délais de réflexion et de rétractation.



@ Adobe Stock

L'Ogec est une association dont l'activité liée à son objet est professionnelle

Les établissements catholiques d'enseignement ne sont pas gérés par des entreprises commerciales mais par des associations à but non lucratif appelées Ogec¹. Dans ce cadre précis, leur activité est professionnelle.

La direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes considère l'Ogec comme un prestataire de service

L'Ogec est considéré comme un prestataire de service d'enseignement aux yeux de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF). En atteste la recommandation No. 91-01 du 6 juin 1991 qui contraint les gestionnaires d'établissements scolaires privés à des

obligations de transparence à l'égard des parents d'élèves en matière de contrat financier et incrimine toutes clauses abusives à leur égard.

Article rédigé par Anne Barré, juriste du pôle économie-gestion de la Fédération des Ogec.

¹Organisme de gestion de l'Enseignement catholique



Animation du réseau : participez en live aux événements de la Fédération des Ogec

Partout en France, de nombreux événements ont été annulés ou reportés pour freiner la pandémie que nous subissons depuis mars dernier. Dans l'industrie informatique, les grands groupes (GAFAM¹) se sont rapidement organisés pour maintenir leurs manifestations annuelles à distance. La Fédération des Ogec n'a pas été épargnée non plus par la remise en question de ses événements. Mais forte de son expérience acquise depuis quelques années sur les conférences en ligne (webinars), elle a décidé de réaliser une plateforme permettant notamment aux membres de son réseau d'assister en direct à toutes ses journées thématiques (Journée Sociale, Journée Gestion, etc.).



@ Adobe Stock

FDO live : une plateforme de rediffusion en direct avec un programme à la carte

La nouvelle plateforme de rediffusion en direct, baptisée **FDO Live**, permettra non seulement de diminuer les déplacements, mais aussi de permettre à un plus grand nombre d'entre vous de participer aux événements du réseau, que vous soyez en métropole ou dans les régions ultramarines. Aucune inscription n'est requise pour y participer, il vous suffira en revanche d'avoir un compte Isidoor ou Gabriel. Vous aurez ensuite accès au programme détaillé de chaque événement, avec des informations sur les intervenants, les partenaires de la journée, etc. Vous pourrez également enregistrer dans votre agenda les conférences ou les interventions prévues au programme qui retiendront votre attention. Le jour J, vous serez alors notifié du prochain démarrage d'une conférence que vous aurez enregistrée : il vous suffira de cliquer sur le lien que vous aurez reçu par mail pour y accéder. En attendant de pouvoir partager à nouveau des moments de convivialité, nous espérons que vous profiterez des contenus informatifs préparés par les équipes en charge de ces journées thématiques.

¹GAFAM : Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft

Articles rédigés par Frédéric Hul, directeur des systèmes d'information de la Fédération nationale des Ogec



Droit à l'image : quels risques pour l'Ogec ?

Quels réflexes adopter avant toute publication ? Quels sont les risques ? En cas de mise en cause, mon assureur m'accompagne-t-il ? De nombreux établissements scolaires utilisent des photos, des vidéos ou encore des contenus réalisés lors d'activités ou récupérés sur internet, et les diffusent. Le droit à l'image obéit à des règles bien établies.

Les objectifs sont souvent multiples : promouvoir l'établissement, communiquer vers les élèves, les parents ou la communauté éducative ou même utiliser ces contenus au sein des enseignements. Sachez que l'utilisation de tels documents obéit à des règles strictes qu'il convient de respecter. Le droit à l'image permet de faire respecter la vie privée. Aussi avant d'utiliser toute photo ou vidéo, vous devez recueillir le consentement de la(les) personne(s) concernée(s). Les droits d'auteur sont l'ensemble des droits dont dispose un auteur sur une œuvre de l'esprit. Avant d'utiliser une œu-

vre, vérifier sa provenance, l'auteur et les droits qui y sont attachés. En cas de non-respect le directeur de publication (président d'Ogec ou chef d'établissement) ainsi que l'établissement s'exposent à des sanctions civiles et pénales. Pour rappel, votre établissement doit souscrire un contrat de responsabilité civile pour l'ensemble de ses activités et pour les dommages que vous pourriez causer à un tiers. Le non-respect du droit à l'image fait partie des champs couverts par votre contrat de responsabilité civile. Retrouvez la fiche complète sur le droit à l'image et le droit d'auteur sur le site

de la [Fédération des Ogec](#)¹.

Les thèmes abordés sont :

1. Communiquer en respectant les règles
2. Le directeur de la publication
3. Les mentions obligatoires sur les publications
4. La responsabilité civile et pénale du directeur de publication
5. Le droit à l'image
6. L'accord préalable
7. Les responsabilités de l'établissement
8. Les droits d'auteur
9. L'exception pédagogique

La Mutuelle Saint-Christophe est partenaire du réseau des Ogec.



par Aline Puvilland
Chargée de mission
Partenariats



” S'il y a probable mise en cause de votre établissement, contactez votre assureur pour effectuer une déclaration

¹<http://bit.ly/DroitsImageAuteur>

Contenus réalisés en collaboration avec le Snceel

Cap sur la rentrée sociale 2020

Comme chaque rentrée, l'actualité sociale est dense, et celle-ci l'est particulièrement ! Le diaporama de rentrée et les fiches pratiques disponibles dans ISI RH traitent les sujets sous un angle technique.

Dans ce grand angle, nous insistons particulièrement sur un des enjeux de demain : la sécurité. Sécurité des personnes, sécurisation des parcours professionnels, sécurité juridique des Ogec... avec pour seule ambition de vous apporter un service qui soit le plus qualitatif possible et le mieux adapté à vos besoins.



Crise sanitaire : la DDEC de la Sarthe est mobilisée aux côtés des personnels, des chefs d'établissement et des parents

La fermeture totale ou partielle des établissements scolaires durant la pandémie de Covid-19, puis leur réouverture progressive, ont été autant d'épreuves à surmonter pour les communautés éducatives, les élèves et leurs parents. Mi-mars, dès le début de la période de confinement, la trentaine de personnes qui composent la DDEC de la Sarthe - dont l'équipe de la Fédération départementale des Ogec (Udogec) - s'est très vite mobilisée. Ensemble, ils ont appelé tous les chefs d'établissement deux fois par semaine pour prendre de leurs nouvelles et recueillir leurs interrogations. Toutes les questions étaient ensuite directement remontées à Eric Martinez, le directeur diocésain, qui se chargeait de les transférer aux personnes compétentes. Grâce à ce fonctionnement, les

réponses à chaque questionnaire ont pu être fournies aux chefs d'établissement dans la journée, sans qu'ils aient besoin de contacter plusieurs interlocuteurs. Dans la continuité de cette organisation, la DDEC a mis en place des réunions hebdomadaires en visioconférence, par groupe d'une vingtaine de personnes. Ces réunions constituaient ainsi un espace d'expression qui permettait un partage d'expériences et d'informations. Chefs d'établissement et membres de la DDEC pouvaient ainsi réfléchir ensemble aux problématiques rencontrées dans les établissements et partager les solutions trouvées. Il était primordial de maintenir un lien humain et social afin que personne ne se retrouve isolé pendant cette période de confinement imposé.

Le Mans, préfecture de la Sarthe © Adobe Stock



Le service de psychologie de la DDEC s'est particulièrement impliqué durant cette période de crise et ce, de différentes façons. Dès l'annonce du confinement, les professionnels de ce service ont rédigé un certain nombre de documents : un premier à destination des enseignants pour leur donner des pistes quant à la manière d'annoncer la fermeture des écoles aux élèves, un second destiné aux parents pour les aider à gérer le stress et leur fournir des coordonnées de professionnels fiables qu'ils pouvaient contacter gratuitement pour être aidés et un troisième rédigé en transversalité avec les autres services pour préparer l'accueil des équipes, des parents et des élèves dans l'objectif d'une reprise de l'activité prévue à partir du 11 mai. En parallèle de ces outils, une permanence d'écoute a également été mise en place jusqu'à l'été à l'intention de l'ensemble des professionnels de l'Enseignement catholique (enseignants, chefs d'établissement et salariés) afin de les aider à gérer les priorités, à prendre du recul face à cette situation inédite et à évacuer leurs inquiétudes : peurs liées

La crise a renforcé l'entraide et la collaboration entre les établissements et la DDEC

Les liens se sont resserrés entre les chefs d'établissements au sein des différents secteurs, mais aussi entre les chefs d'établissements et les membres de la DDEC, dont le directeur diocésain qui a été très présent dès l'annonce du confinement. La période que nous venons de traverser a renforcé la transversalité dans les relations professionnelles entre les différents acteurs de l'Enseignement catholique.

à la contamination du virus pour soi ou ses proches, craintes concernant l'aspect financier, difficultés à reprendre le chemin du travail après la période de confinement, etc. Les équipes enseignantes ont aussi fait remonter des inquiétudes liées à leurs élèves : elles devront remédier aux décalages en matière d'apprentissage et accompagner plus étroitement et personnellement ceux pour qui le confinement a été vécu difficilement.

**"Garder le lien est un facteur de résilience très important."
-Anna Ollivier, responsable du service de psychologie de la DDEC de la Sarthe**

Juste après la fin des cours, au début de l'été, des groupes de parole ont été mis en place et organisés par le service de psychologie de la DDEC afin de permettre aux chefs d'établissement de partir en vacances le coeur un peu plus "léger" et de développer des ressources pour aborder sereinement l'année scolaire suivante. À ce moment-là, les sentiments qui prédominaient au sein des communautés professionnelles des 70 Ogec sarthois étaient le soulagement à l'arrivée des vacances et la joie d'avoir réussi ensemble à surmonter ces épreuves. Néanmoins, il est difficile d'anticiper les conséquences qu'aura cette crise dans les mois à venir. La DDEC de la Sarthe reste donc sur le pont pour continuer à accompagner le plus étroitement possible les chefs d'établissement et leurs équipes, à l'heure où leurs 21 000 élèves reprennent le chemin de l'école.

Propos recueillis par Aude Durand, chargée de mission développement RH à la Fédération nationale des Ogec, suite à un entretien avec Anna Ollivier, psychologue et responsable du service de psychologie de la DDEC de la Sarthe.

Enjeu : prévenir les risques psychosociaux (RPS)

Prévenir les risques professionnels fait partie des obligations légales de l'employeur. Et parmi ces risques, les atteintes potentielles à la santé mentale, nommées risques psychosociaux, ne sont pas à négliger et doivent être recensées dans le DUER¹. Dans nos structures, où la relation à l'homme est fondamentale, la lutte contre les RPS s'impose peut-être encore plus qu'ailleurs comme une priorité.

Les risques professionnels représentent l'ensemble des risques qui pèsent sur la santé des salariés dans le cadre de leur activité professionnelle. L'employeur est tenu de protéger la santé des salariés depuis la loi relative à la prévention des risques professionnels du 31 décembre 1991. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 fait entrer les problématiques psychiques dans le code du travail, en précisant l'obligation de protéger leur santé physique mais aussi mentale, notamment en luttant contre le harcèlement moral et sexuel.

Les RPS : définition

Les risques pour la santé mentale du salarié sont désignés par le terme risques psychosociaux. L'INRS² identifie comme RPS le stress au travail, les violences externes (commises par les usagers ou les clients) et les violences internes (harcèlement ou conflits exacerbés à l'intérieur de l'entreprise). Les RPS ont pour conséquences des atteintes à la santé physique et mentale des salariés : dépression, anxiété, épuisement professionnel (burn-out), maladies cardiovasculaires, hypertension, etc. L'Assurance Maladie a reconnu plus de 10 000 troubles psychosociaux au titre des accidents du travail en 2016.

La prévention des risques psychosociaux représente aujourd'hui un enjeu majeur

Des salariés en situation de risques psychosociaux vont progressivement se désinvestir et tomber malades. Protéger la santé des salariés n'est pas qu'une obligation légale, mais une nécessité pour une communauté professionnelle au service des élèves.



¹Document unique d'évaluation des risques

²Institut national de recherche et de sécurité

Dresser l'état des lieux des RPS

La CPPNI¹ a missionné le cabinet Didacthem², cabinet de conseil intervenant sur la prévention des risques professionnels et partenaire d'AG2R La Mondiale, pour dresser un état des lieux des RPS dans la branche de l'EPNL. Didacthem a commencé par identifier les situations de travail porteuses de danger au sein d'établissements volontaires et représentatifs de la branche de l'EPNL. Grâce à ces résultats qualitatifs, ils ont conçu des questionnaires auxquels ont répondu 94 établissements. Ils ont ensuite analysé l'ensemble des données ainsi recueillies pour évaluer la criticité de chaque risque professionnel.



La grille de criticité comporte 16 niveaux : de 1 à 3 le risque est maîtrisé, de 4 à 8 il est à traiter et à partir de 9 il est à traiter prioritairement. La criticité s'apprécie en prenant en compte simultanément la fréquence d'apparition du risque et sa gravité. Selon l'étude effectuée par Didacthem, les RPS dans leur ensemble arrivent aux troisième rang derrière le risque

sanitaire lié à la crise sanitaire Covid-19 et les chutes de plain-pied. Pour une analyse plus fine, les facteurs de RPS ont été regroupés en six familles telles que définies par le rapport Gollac de 2011 qui fait autorité. Les facteurs les plus critiques dans nos établissements sont les exigences émotionnelles (avec un score de 6), suivis de l'insécurité de la situation de travail, les rapports sociaux et la reconnaissance au travail, les exigences du travail, l'autonomie et les marges de manoeuvre, et enfin, les conflits de valeur (avec un score de 4,2). Pour plus de détails sur ces différents facteurs, une fiche pratique est disponible dans la documentation ISI RH :

<http://bit.ly/FicheFacteursRPS>

Didacthem a également évalué les risques au sein des différentes unités de travail, ce qui nous permet de constater que quelques risques sont plus marquants dans certains métiers, avec notamment des scores de 6,6 pour le personnel d'accueil concernant les relations sociales, et de 6,9 pour les ASEM concernant les exigences émotionnelles.

L'évaluation des risques psychosociaux, pour chaque famille de métiers au plus près des situations de travail, permettra à la CEPNL d'élaborer des solutions adaptées aux établissements scolaires d'enseignement privé pour protéger la santé de leurs

¹Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (il s'agit d'une commission nationale)

²cf. article p.28 : "Évaluer les risques professionnels : mise à disposition d'un outil pratique pour les établissements"

Aider au diagnostic dans les établissements

Les risques psychosociaux engendrent une souffrance chez les salariés qui peut être détectée par l'employeur ou par la médecine du travail, lorsqu'elle n'est pas signalée par les personnels eux-mêmes. La responsabilité de l'employeur est engagée, et il doit alors agir vite pour éviter que surviennent des troubles psychosociaux (troubles anxio-dépressifs, etc.) et que le climat social ne se dégrade. Cela nécessite généralement l'intervention d'un tiers, idéalement un spécialiste de ces questions. Dans cette optique, la CEPNL s'est adressée au cabinet Cattalyse pour apporter son expertise au sein de plusieurs établissements scolaires sur le territoire (Normandie, Ile-de-France et Nouvelle Aquitaine). Son intervention se déroule en 3 phases :

1. Une phase d'analyse du contexte : entretiens avec les commanditaires, le président d'Ogec et toute autre personne utile à ce pré-diagnostic
2. Le diagnostic de la situation : auditions individuelles des membres de la communauté professionnelle

Agir lorsque des situations de souffrances sont détectées chez les salariés

À savoir : il est de la responsabilité de l'employeur d'agir rapidement lorsque des situations de souffrances sont détectées au sein de son personnel. Le président d'Ogec et le chef d'établissement peuvent être personnellement conseillés et accompagnés par la fédération régionale ou départementale des Ogec de leur territoire qui pourra -si besoin- les orienter vers un partenaire extérieur comme le cabinet Cattalyse.

et éventuellement groupe d'expression collectif pour établir la nature des dysfonctionnements.

3. La restitution du diagnostic à tous les protagonistes et la formulation de préconisations (médiation, coaching, ateliers collectifs, etc.).

Les dysfonctionnements peuvent être d'ordres différents : difficultés d'application du principe de subsidiarité ou erreurs managériales par exemple.

Évaluation, prévention, accompagnement des établissements : la branche s'engage pour la protection de la santé des salariés.

Dans tous les cas, l'intervention d'un tiers concertée avec la tutelle et avec les fédérations territoriales des Ogec est un levier utile pour que l'établissement retrouve un climat social serein et un fonctionnement efficace. En cas de besoin, n'hésitez pas à solliciter Aude Durand à l'adresse suivante :

a-durand@cepnLorg

Demain, un outil opérationnel dans ISI RH

Afin d'accompagner les établissements scolaires dans cette démarche, la CEPNL prévoit de démarrer des travaux de réflexion pour élaborer un outil numérique d'autodiagnostic des risques psychosociaux (RPS). Chaque binôme "président d'Ogec/chef d'établissement" pourra alors évaluer les facteurs de RPS à l'aide d'indicateurs objectifs et détecter ainsi d'éventuels signaux d'alerte.

Évaluer les risques professionnels : mise à disposition d'un outil pratique pour les établissements

Un document d'évaluation des risques (DUER) est accessible aux établissements via l'application ISI RH (Isidoor). Adapté aux besoins spécifiques des établissements de l'Enseignement catholique, cet outil leur permettra de générer -via des questionnaires construits par unité de travail- une cartographie des risques, de sélectionner les mesures de prévention à mettre en place et d'éditer ainsi leur propre DUER.

Depuis décembre 2018, les organisations syndicales représentatives (FEP CFDT, FD CFTC E&F, SPELC) et la CEPNL ont engagé des travaux sur la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail. Elles ont mandaté le cabinet Didacthem, spécialisé dans la prévention des risques professionnels, pour réaliser notamment un diagnostic sur les risques professionnels existants dans les établissements scolaires de la branche. Ce diagnostic a été réalisé à partir des résultats d'audits effectués dans un certain nombre d'établissements par le cabinet, et à partir des réponses de ces mêmes établissements aux questionnaires constitués par unité de travail. La consolidation des données issues de ces audits et de ces questionnaires a permis au cabinet de réaliser une cartographie des risques professionnels spécifiques aux établissements scolaires de l'enseignement privé.

Sur l'initiative du groupe de travail paritaire, cet outil a été mis à jour pour intégrer le risque Covid-19. Plus de 10 webinars ont été organisés par les fédérations régionales pour sensibiliser et informer le plus largement possible l'ensemble des établissements. En cette période de crise sanitaire, la prévention des risques psychosociaux (RPS) qui -pour rappel- fait partie des obligations légales de l'employeur, est un enjeu majeur. En effet, la modification des conditions de travail est source d'anxiété, à l'instar de tout changement. Comme les autres risques, les RPS doivent être recensés dans le DUER. À ce jour, plus de 1 300 établissements ont manifesté leur intérêt pour cet outil ajusté à leurs besoins. Au-delà de l'obligation légale qui incombe à l'employeur d'évaluer les risques professionnels, cet outil permet de hiérarchiser les risques existants au sein de l'établissement par l'élaboration d'une cartographie des risques spécifiques à l'établissement, de planifier la mise en place des mesures de prévention et d'éditer le document unique des risques (DUER). Plus qu'un document obligatoire, l'élaboration du DUER s'inscrit dans une démarche complète de prévention à laquelle il est plus que recommandé au chef d'établissement d'associer le CSE¹.

Avez-vous mis à jour votre DUER pour tenir compte des nouveaux risques liés au Covid-19 ? Non ? Connectez-vous à ISI RH : dans le module « Évaluation des risques » vous pouvez éditer votre DUER en quelques clics !

¹Comité social et économique

Voir le replay du webinar sur l'annexe Covid-19 : <https://www.youtube.com/watch?v=M0zALLRIWu8>

Formation pro : une rénovation systémique des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

À l'occasion de la procédure de renouvellement des Certificats de qualification professionnelle (CQP) auprès de France Compétences, la Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPN EEP Formation) a conduit la rénovation des deux CQP Coordinateur de vie scolaire (CVS) et Éducateur de vie scolaire (EVS).

Ces travaux visent à prendre en compte les évolutions des métiers de la vie scolaire mais aussi de répondre aux nouvelles obligations en matière de certification. Les référentiels d'activités, de compétences et de certification ont été remaniés afin de répondre aux nouveaux besoins des salariés en compétences, mais aussi d'intégrer la notion de parcours de formation personnalisé avec la création de blocs de compétences autonomes et certifiants. Les CQP sont ainsi composés de 4 blocs de compétences autonomes donnant lieu à une évaluation. La création de parcours de formation asynchrone est également rendue possible grâce aux référentiels de formation par bloc. Ainsi, le salarié peut valider un bloc de compétences aujourd'hui et les autres dans plusieurs mois ou plusieurs années s'il le souhaite. La rénovation des CQP a donc permis une refonte des référentiels avec

l'ajout d'un bloc de compétences concernant l'intégration des membres de la vie scolaire pour le CQP CVS, et l'ajout de nouvelles compétences liées à la gestion des élèves en internat ainsi qu'un nouveau bloc de compétences concernant l'accompagnement des actions de prévention pour le CQP EVS (souffrance, harcèlement en milieu scolaire, discrimination, etc.).

Ces travaux de rénovation ont notamment permis :

- De répondre aux exigences de la réforme de septembre 2018 et de s'inscrire dans la personnalisation des parcours (et ceci, grâce aux blocs de compétences)
- De totalement repenser les parcours de CQP pour correspondre à ces nouvelles exigences
- De créer une nouvelle plateforme de gestion des certifications qui soit 100% sur-mesure (ISI Certif).

L'ensemble de ces travaux a également permis la préparation des dossiers de réinscription des CQP dans l'objectif d'intégrer le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de l'institution nationale publique France Compétences.

La prochaine étape de cette rénovation est le lancement de la nouvelle application ISI Certif (hébergée sur la plateforme Isidoor) et de l'inscription en ligne des salariés des établissements scolaires sur "Espace Formation".

Pour plus d'information sur ces deux certifications professionnelles, nous vous invitons à consulter le [site internet de la CEPNL](#).

Formation pro : digitalisation de la démarche CQP via l'application de gestion ISI Certif (Isidoor)

Le projet de l'application ISI Certif a été développé en interopérabilité dans le cadre d'une convention avec le Ministère du Travail et avec les outils numériques existants (notamment la plateforme Isidoor). L'objectif était « la *digitalisation de la démarche certification* ». À ce jour, ISI Certif permet la gestion des CQP en blocs de compétences selon les nouvelles modalités d'évaluation et de suivi.

Le projet de digitalisation de la démarche « *certification professionnelle* » se place dans le prolongement de la création de l'application ISI RH dans le cadre de l'EDEC numérique. En effet, depuis 2018, la CPN EEP Formation a mis en oeuvre une cartographie des emplois-repères, une plateforme digitale de gestion des compétences (ISI RH) et un espace personnel en ligne pour les salariés (Mon Isidoor). Depuis 2015, la CPN EEP Formation a délivré 719 CQP : la montée en charge du nombre d'inscrits aux deux CQP a nécessité la création d'un outil de gestion 100% sur-mesure.

Pour les salariés et les établissements, l'application ISI Certif facilite et favorise la montée en compétences par l'accès à l'information, la fluidité des échanges et la simplification des modalités d'accès aux parcours de formation personnalisés. Pour les organismes de formation (et notamment ceux qui sont habilités ou qui sont membres du réseau des Ogec), l'application offre une totale visibilité de l'offre de formation ainsi qu'un accès aux nouveaux outils digitaux de la formation (particulièrement en ce qui concerne la personnalisation des parcours, les outils d'évaluation, etc.).

ISI Certif permet ainsi :

- D'accéder à l'information : base documentaire accessible à tous les acteurs en format numérique
- D'alléger les contraintes des acteurs
- De digitaliser les outils de communication et les outils administratifs des formations et des certifications, soit via la formation soit via la Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- D'intégrer la politique de certification à la vie des établissements non seulement grâce à de nouvelles applications numériques mais aussi grâce à l'intégration d'outils existants.



Aurélie Delgove
Coordinatrice formation
et compétences



” ISI Certif assure la gestion administrative des candidats, de l'inscription à l'envoi des parchemins

Le pôle des affaires sociales construit une documentation ISI RH

Le pôle social de la Fédération des Ogec a pour vocation de garantir l'accès au droit pour tous et de permettre l'effectivité du droit, grâce notamment aux outils opérationnels intégrés dans [ISI RH](#) et développés avec le pôle système d'information. Afin de rendre le droit toujours plus accessible, le pôle social lance un grand projet : une documentation ISI RH.

Les règles qui régissent le quotidien des salariés, tant dans les relations individuelles de travail que dans les relations collectives, résultent de nombreuses sources : code du travail, décrets, ordonnances, CC EPNL et accords (santé, prévoyance et formation), délibérations des commissions pari-

taires, décisions unilatérales de la fédération, jurisprudence, etc. Les membres du réseau des Ogec peuvent compter sur les fédérations nationale, régionales et départementales pour les aider à gérer leurs ressources humaines, en totale conformité avec les obligations légales et réglementaires.

Dans cette optique, le pôle social de la Fédération nationale des Ogec lance un projet d'ampleur : rédiger une vaste documentation de référence adaptée aux enjeux du réseau, recouvrant tous les aspects de la gestion des ressources humaines dans un établissement scolaire. Temps de travail, embauche, prévention des risques psychosociaux, gestion des emplois et des compétences, conditions de travail, ruptures de contrat, protection sociale, etc. : tous les sujets seront ainsi traités. L'information sera disponible en libre accès sur la plateforme [Isidoor](#) et l'application ISI RH, en consultant le sommaire ou en effectuant une recherche par mot-clé.

© Adobe Stock



Accédez facilement à la documentation ISI RH en accès libre¹ sur [Isidoor](#)

La documentation ISI RH est organisée en une dizaine de chapitres qui s'articulent autour de ceux de la convention collective EPNL (dont la négociation a débuté cet été et s'achèvera fin 2021) et des outils pratiques (modèles de documents, etc.).

¹<https://infos.isidoor.org/kbtopic/isirh>

Article rédigé par Aude Durand, chargée de mission développement RH - Fédération des Ogec

Le pôle social de la Fédération nationale des Ogec se réorganise pour mieux accompagner le changement !

Alexandre Chrétien, qui était responsable juridique et responsable du développement RH du pôle social de la Fédération nationale des Ogec, a quitté la fédération le 18 avril dernier après 8 ans d'activité. Son départ et la crise sanitaire liée à la Covid-19 nous ont permis de nous interroger sur la meilleure façon de réorganiser l'équipe afin de répondre aux attentes des adhérents.

Besoins spécifiques d'accompagnement

Nous le savions déjà, mais la crise Covid-19 l'a montré de façon plus marquante : les établissements et les réseaux ont besoin de bénéficier d'outils d'information de référence à jour et d'outils opérationnels adaptés. Ces outils existent aujourd'hui, en partie : ils doivent en revanche s'articuler et être facilement accessibles aux gestionnaires des établissements (chefs d'établissements, RRH, attachés de gestion, comptables et bénévoles). Et d'autant plus à l'horizon 2022 avec la mise en œuvre d'une nouvelle convention collective. Pour que ces outils soient bien adaptés, il faut que les utilisateurs soient associés à leur production. Une vraie logique de réseau doit alors être développée pour leur production et leur déploiement. Il ne faut pas pour autant perdre de vue le besoin d'accompagnement personnalisé des adhérents et

particulièrement lorsque les territoires n'ont pas de ressources humaines spécifiques dédiées à l'accompagnement social et RH. Notons d'ailleurs que les questions juridiques et techniques se transforment petit à petit en questions RH, de communication interne et de développement RH. Des compétences nouvelles doivent donc être proposées aux adhérents. C'est pour répondre à ces besoins et rester dans cet esprit que le pôle social a été réorganisé et qu'il devient le pôle des affaires sociales. Le premier signal de cette nouvelle organisation, qui a eu lieu pendant la période estivale, est l'enrichissement de la base documentaire partagée sur [ISL RH](#) (Isidoor) qui sera disponible en accès libre pour une utilisation par le plus grand nombre.

Nouvelle composition de l'équipe du pôle des affaires sociales

Marie-Anne Barnes (Rémy), juriste en droit social, succède à Alexandre Chrétien dans la prise en charge des sollicitations entrantes relatives au droit du travail en général. C'est à elle que les questions sont portées en priorité, charge à elle de solliciter des ressources en interne pour y répondre. Marie-Anne a par ailleurs la responsabilité d'une mission autour du maintien dans l'emploi et du recrutement des personnes han-

Documentation RH, outils opérationnels, accompagnement personnalisé sur la gestion des ressources humaines, la RSE, la QVT et autres enjeux sociaux... Tels sont les objectifs du pôle des affaires sociales de la Fédération des Ogec.

dicapées dans la branche et accompagne le représentant de la Fédération nationale des Ogec au sein de la commission du statut de chef d'établissement.

Marie-Anne Barnes (Rémy) : ma-remy@fnogec.org

Dorothee Bernard est responsable de la protection sociale et des conditions de travail : elle a en charge l'animation et la coordination des commissions paritaires EEP Prévoyance, EEP Santé et EEP Solidarité. Dorothee coordonne également les travaux en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (DUERP, Covid-19, risques professionnels, etc.). Elle répond à toute question relative à ces sujets.

Dorothee Bernard : d-bernard@fnogec.org



En tant que responsable du développement des compétences, **Aurélie Delgove** est quant à elle chargée de l'animation des commissions paritaires "formation professionnelle" et de la certification des compétences (CQP). Elle est pour cela secondée par **Leslie Ben Guigui**, chargée de mission en matière de développement des compétences et des certifica-

tions, mais aussi de la mise en œuvre de la partie "gestion des compétences" dans ISI RH. Elles répondent à toute question relative à la formation des salariés et au développement des compétences.

Aurélie Delgove : a-delgove@fnogec.org

Leslie Ben Guigui : l-benguigui@fnogec.org

Aude Durand, qui était en contrat de professionnalisation, vient de terminer un Master 2 RH. Elle devient chargée de mission développement RH et a pour missions la mise en place d'un observatoire ayant pour objectif la récupération de la data et son exploitation pour éclairer les négociations de branche, la coordination rédactionnelle dans le cadre du développement de la base documentaire d'ISI RH, la coordination des travaux pour ISI RH et la préparation de la mise en place d'une politique de prévention des risques psychosociaux (RPS)¹.

Aude Durand : a-durand@fnogec.org

Cette équipe est dirigée par **Jean-René Le Meur**, directeur des affaires sociales.

Jean-René Le Meur : jr-lemeur@fnogec.org

Le pôle des affaires sociales concentre ainsi l'ensemble des compétences nécessaires au bon accompagnement des territoires sur leurs enjeux sociaux et la gestion des ressources humaines. Toute l'équipe se tient à votre disposition pour répondre à vos questions.

¹cf. l'article p.15 : "Prévenir les risques psychosociaux"

Article rédigé par Jean-René Le Meur, directeur des affaires sociales de la Fédération nationale des Ogec

| Des hommes et des territoires

[Le service civique]

35 Volontaires en service civique : un soutien aux élèves en temps de crise

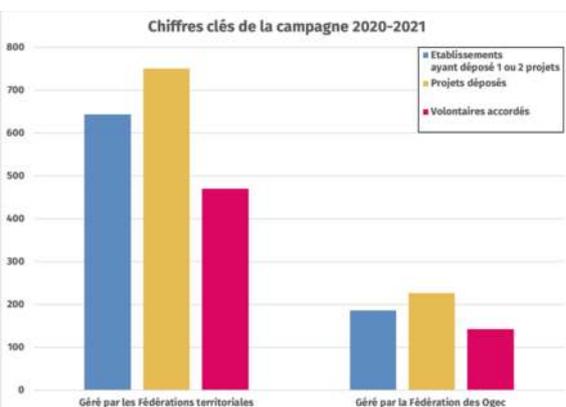
[Le portrait]

36 Jean-Pierre Lanier, nouveau président de la Fédération des Ogec de Bourgogne



La rentrée c'est aussi celle des volontaires en service civique : un réel soutien aux élèves en cette période instable

Pour faire écho au Mag des Ogec #02 de février-mars 2020, voici des nouvelles de nos établissements scolaires. Malgré la situation de crise à laquelle ils ont dû faire face en fin d'année scolaire 2019-2020, les établissements se sont une nouvelle fois projetés dans l'avenir et nous ont soumis de nombreuses propositions de missions de service civique.

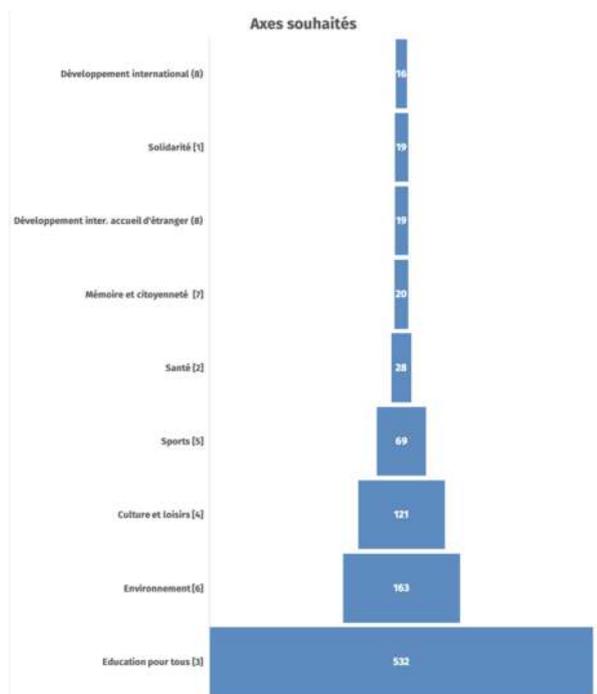


Rappelons que 19 fédérations territoriales ont la charge d'accompagner les établissements. La Fédération nationale des Ogec gère quant à elle en direct, principalement les établissements des Hauts-de-France, de la région PACA, les territoires ultramarins et les établissements agricoles. En raison de la crise sanitaire qui perdure, la Fédération ainsi que ses partenaires de l'Enseignement catholique ont pris la décision de ne pas accueillir de volontaires de réciprocité à la rentrée (jeunes issus de pays tiers : 29 ont été accueillis en 2019-20). Cette décision va permettre aux différents acteurs de réfléchir à d'autres formes de partenariats liés à l'accueil de jeunes étrangers, et notamment

Le 14 Juillet dernier, Emmanuel Macron annonçait 100 000 nouvelles missions de service civique

La Fédération a donc formulé une demande de 109 missions supplémentaires auprès de l'Agence. Pendant la crise, la continuité pédagogique a été assurée et les élèves ont appris de manière satisfaisante. Les gains en autonomie et la maîtrise des outils numériques ont été considérables. Pour autant, les enseignants craignent des difficultés pour les plus fragiles. Ces 109 volontaires sont vivement attendus¹.

Le rapport d'activité 2019 de l'Agence du Service civique a été publié fin juillet. Nous vous invitons à le télécharger via le lien suivant : <http://bit.ly/Rapport2019AgenceSC>



¹À ce jour, nous attendons la réponse de l'Agence du Service civique

Nouveau président de la Fédération régionale des Ogec de Bourgogne, Jean-Pierre Lanier répond à nos questions. Interview.



Jean-Pierre Lanier
Président
FDO Bourgogne

Jean-Pierre Lanier a été élu président de la **Fédération régionale des Ogec de Bourgogne** le 25 mai 2020. Avec ses équipes, il accompagne 4 fédérations départementales et 49 Ogec pour assurer l'accueil de 31 872 élèves. Nous l'avons sollicité pour qu'il nous parle de sa mission, des spécificités de son territoire et nous dévoile les prochains chantiers de l'association. Entretien.

Vous venez d'être élu. Pour vous, cette présidence était-elle une évidence ?

Jean-Pierre Lanier : Une présidence n'est jamais une évidence, mais nous avons en effet anticipé le départ de mon

décesseur, Bruno Brossier, qui ne pouvait plus solliciter de nouveau mandat. Je tiens au passage à le remercier pour l'action qu'il a menée.

Comment maintenant appréhendez-vous cette nouvelle mission ?

J-PL : Pour moi, l'écoute et le dialogue sont indisso-

ciables et mon rôle sera de poursuivre la coordination entre les fédérations départementales et d'apporter une assistance aux Ogec, en lien avec la Fédération nationale des Ogec, comme nous l'avons fait pendant la période de confinement, de répondre aux attentes des établissements et bien sûr, de les représenter dans les structures à l'échelon régional (pouvoirs publics et Enseignement catholique).

Quelles sont les spécificités de votre territoire ?

J-PL : Dijon mise à part, la Bourgogne est essentiellement rurale. De nombreux établissements souffrent et certains sont en grande difficulté car les familles recherchent les mêmes services qu'en ville.

Quels sont les enjeux que la Fédération régionale des Ogec de Bourgogne devra relever ?

JPL : Elle doit s'adapter à ces évolutions sociétales et mettre en place les synergies possibles entre établissements, voire regrouper certains sites et fusionner les Ogec quand c'est possible. La question des élus doit aussi être posée car nous constatons une baisse régulière des bénévoles qui choisissent de s'investir, même au niveau de l'Ogec. Nous avons là un vaste chantier à ouvrir...



| Intercours

[La pause ludique]
38 Sudoku : défiez vos
neurons

[La pause spirituelle]
39 Prière d'une mère pour ses
enfants à Sainte Anne



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.

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

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

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



Prière d'une mère pour ses enfants à Sainte Anne

Ô glorieuse sainte Anne, Patronne des familles chrétiennes, je te présente mes enfants. Je sais que je les ai reçus de Dieu et qu'ils lui appartiennent. Aussi je te prie de m'obtenir la grâce de me soumettre toujours avec eux à la divine Providence. Daigne les bénir, et, en te suppliant de leur obtenir la bénédiction de Dieu, je ne demande en leur faveur ni les honneurs du monde, ni les biens de la terre. Ma prière sera plus chrétienne et plus agréable à tes yeux si je demande avant tout le Royaume de Dieu et sa justice. Je compte, bonne Mère, que tu m'aideras à leur procurer ce qui est nécessaire pour leur assurer une existence digne. Imprime dans le cœur de mes enfants une grande horreur du péché. Éloigne-les du mal. Préserve-les de la corruption du monde.

Qu'ils soient toujours animés de sentiments chrétiens. Accorde-leur la simplicité et la droiture du cœur. Apprends-leur à aimer Dieu uniquement, comme tu l'as appris, dès ses plus tendres années, à ta Fille Immaculée, la Bienheureuse Vierge Marie. Ô sainte Anne, tu es le miroir de la patience, obtiens-moi la grâce de supporter avec patience et amour toutes les difficultés inséparables de l'éducation de mes enfants. Bénis-nous, mes enfants et moi. Veille sur nous, ô bonne Mère. Fais que nous nous aimions toujours avec Jésus et Marie. Que nous vivions conformément à l'Esprit de Dieu. Afin qu'après cette vie nous ayons le bonheur d'être ensemble, unis à toi, pour toute l'éternité. Amen.

Salariés aidants : l'entreprise au cœur de l'accompagnement

Les Français souhaitent, à une écrasante majorité, vieillir chez eux. Les personnes en situation de handicap aspirent à l'autonomie la plus forte possible. Nous le savons, ils ne peuvent faire ces choix sans impliquer, de fait, leurs proches. Le rôle des salariés proches aidants est donc clé pour permettre cette société de l'autonomie. **Le Groupe VYV vous propose un décryptage et un rappel du droit applicable en soutien aux salariés aidants.**



Chiffres clés

8,3 à 11 millions
d'aidants familiaux

60 %
sont des actifs

73 %
aident au domicile
de l'aidé

Protéger et accompagner les aidants au sein de l'entreprise

La disponibilité nécessaire des aidants auprès de leur proche a forcément un impact sur leur travail au quotidien. Direction de ressources humaines, management de proximité, représentants du personnel, assistantes sociales et services de santé au travail sont sensibilisés pour contrer les décrochages professionnels qui peuvent en résulter et pour accompagner ce moment de vie de leur collaborateur.

Le dialogue social en entreprise au cœur du soutien aux salariés aidants

Avec la loi du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants, ce thème a été inscrit dans le champ des négociations collectives, et plus particulièrement celui de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié proche aidant.

Des employeurs qui se familiarisent progressivement aux enjeux du salarié proche aidant

Une étude qualitative menée par BVA en 2020 auprès de différents profils d'employeurs révèle une faible sensibilisation au sujet dans la sphère professionnelle. En effet, la plupart des interviewés appréhendent mal le rôle de l'aidant et ont rarement été confrontés au sujet dans leur organisation. Souvent, les petites et moyennes entreprises ne connaissent pas le statut légal qui encadre les aidants. De fait, ces derniers ont plus de mal à solliciter leur employeur pour bénéficier d'un quelconque accompagnement.

Solidarité : don de jours de repos en entreprise

Les salariés ou agents publics (fonctionnaires ou contractuels) peuvent, sur leur demande et en accord avec leur employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de leurs jours de repos non pris au bénéfice d'un collègue.

Pour bénéficier d'un don de jours de repos, le salarié ou l'agent doit se trouver dans l'une des 2 situations suivantes :

- Avoir un enfant de moins de 20 ans à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Venir en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Les droits du salarié aidant

Le droit au congé au bénéfice de l'aidant

Ce congé se décline en 3 congés légaux :

- **Congé de présence parentale** : d'une durée maximale de 310 jours, dans la limite maximale de 3 ans. Durée définie dans le certificat médical précisant la durée prévisible du traitement de l'enfant. Pas de fractionnement ni de transformation en activité à temps partiel.
- **Congé de solidarité familiale** : durée maximale déterminée par convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou un accord de branche. À défaut, la durée maximale du congé est de 3 mois et est fixée par le salarié (fractionnement possible et transformation possible en activité à temps partiel).
- **Congé de proche aidant** : durée maximale déterminée par convention ou accord de branche ou, à défaut, par convention ou accord collectif d'entreprise. À défaut, la durée maximale du congé est de 3 mois et est d'un an maximum pour l'ensemble de la carrière (fractionnement possible et transformation possible en activité à temps partiel).

Ces congés concernent les salariés du secteur privé et ont été, pour partie et selon certaines modalités différentes, étendus aux agents de la fonction publique (loi du 6 août 2019).

D'autres dispositifs existent comme une retraite à taux plein à 65 ans dans certains cas.

Le Groupe VYV mobilisé auprès des aidants et de leurs proches

Le Groupe VYV accompagne les aidants sur l'ensemble des impacts qui influent sur leur vie personnelle et professionnelle.

Retrouvez l'ensemble des solutions proposées par le Groupe VYV : <https://objectif-autonomie.fr/aidant>

Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr