

L'arc boutant

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

Avril 2012

n° 521

- **Actualités Fnogec**p.2
- **Vie du réseau**
 - Midi-Pyrénéesp.2
 - Permanents régionaux ..p.2
- **Financement public**
 - Forfait communalp.3
- **Législation sociale**
 - Prévoyance enseignants : signature d'un protocole d'accordp.5
 - Cartographie des métiersp.6
 - Loi de simplification : mesures en matière socialep.7
 - Fiche d'exposition aux risquesp.8
- **Gestion/comptabilité**
 - Passer de la gestion comptable au pilotage économiquep.10
- **Pastorale**p.12



C. Rigoulet/CIRIC



Éditorial

Par Michel Quesnot,
président de la FNOGEC

Cotisations : autorégulation et concertation

Lors de mes fréquents déplacements en région au cours de ces derniers mois, les échanges avec le terrain font apparaître une préoccupation largement partagée, quel que soit le territoire, concernant la situation économique et les charges pesant sur les établissements et les familles. La réforme en cours du statut de l'Enseignement catholique pourrait avoir des incidences sur le coût des différentes structures de l'Institution au service des établissements.

La FNOGEC, dans ce débat, se doit de contribuer à la réflexion collective. Lors du Comité national de l'Enseignement catholique (CNEC) de juillet 2011, il a été décidé que chaque année, le Collège employeur fixerait, par accord, le montant maximal annuel de chacun des éléments de la contribution des établissements au fonctionnement des organisations de chefs d'établissement. Bien que non concernée par cette décision, la FNOGEC, pour la part qui lui est propre, apportera dans le cadre du Collège employeur la question de ses propres contributions dans une démarche d'autorégulation fondée sur la concertation.

Il serait souhaitable au niveau institutionnel que ce principe d'autorégulation et de concertation puisse s'appliquer à l'ensemble des structures de l'Enseignement catholique prélevant un financement sur les établissements. L'enjeu de cette discipline que nous proposons est double. D'une part, éviter une inflation des montants des cotisations, mais surtout s'obliger collectivement à examiner les services rendus aux établissements, mesurer leur efficacité et apprécier s'ils sont rendus au juste prix.

Cet examen n'implique pas obligatoirement une réduction des cotisations et, encore moins, la suppression d'un service lorsque celui-ci est rendu. Dans certains cas, nous serions même favorables à un renforcement des services. Cela signifie simplement qu'il convient de rechercher collectivement l'efficacité de l'ensemble des financements prélevés sur les établissements, objectif particulièrement important dans le contexte budgétaire tendu que nous connaissons actuellement. □

FORMATION D'ADAPTATION À LA FONCTION D'ATTACHÉ DE GESTION

La Fnogec a ouvert la 6^e session de cette formation qui s'adresse :

- aux attachés de gestion en fonction souhaitant mettre à jour ou renforcer leurs compétences ;
- aux comptables appelés à prendre un poste d'attaché de gestion à très court terme. Il reste actuellement encore quelques places.

N'hésitez pas à consulter le programme de cette session, le calen-

drier des différents modules et le bulletin d'inscription à partir de la rubrique « formation » du site Internet: www.fnogec.org

Vous pouvez également nous adresser un e-mail pour toute demande d'information ou d'inscription à l'adresse suivante: contact@fnogec.org.

Cette session, après une séance inaugurale, entrera dans sa phase opérationnelle à partir du 29 mai 2012, pour se terminer fin juin 2013.

MIDI-PYRÉNÉES: LA JOURNÉE RÉGIONALE DES OGEC A RENCONTRÉ UN VIF SUCCÈS

Une journée régionale des OGEC de la région Midi-Pyrénées a eu lieu jeudi 29 mars. Elle a réuni plus de 200 participants.

Cette journée, s'est déroulée au lycée Saliège à Balma près de Toulouse, dans un climat très convivial et studieux. Au programme: animation et gouvernance territoriale, la visite d'un établissement scolaire toulousain en construction (le lycée Montalembert), l'immobilier scolaire et l'accessibilité handicapés. L'analyse économique et sociale d'un territoire: plan stratégique et projet diocésain. L'analyse économique appliquée à un établissement avec indicateurs de gestion.

Parmi les intervenants à cette journée: **Alain Laflorentie**, président de l'UROGEC Midi-Pyrénées et membre du bureau de la Fnogec, **Michel Quesnot**, président de la Fnogec, l'ensemble des directeurs diocésains de la région, dont **Hervé Bonamy**, secrétaire général du CAEC et président de l'assemblée générale des directeurs diocésains, **Nathalie Simphal** Secrétaire général de l'UROGEC, et **Claude Bauquis**, responsable du pôle Expertises et compétences de la Fnogec. De nombreux chefs d'établissement ont également participé à cette journée, dont les représentants du CHEED (chefs d'établissement du Synadec, Synadic, SNCEEL, UNETP et un représentant du CREAP), ainsi que les présidents des UDOGEC de Midi-Pyrénées,

des délégués de tutelles congréganistes, des présidents d'OGEC et des membres de l'APEL académique. Les échanges du matin ont permis d'engager les débats afin de mieux organiser les territoires, pour être au plus près des établissements catholiques de la région: complémentarités des services, meilleure communication, expertise des services de l'UROGEC (social et économique), optimisation de l'existant... L'après-midi a débuté sur une présentation du dossier immobilier scolaire par les techniciens du Cèdre, sur le thème: « Que fait-on après un diagnostic accessibilité handicapés? ». Les participants ont mesuré l'importance d'intégrer cette problématique au PPI de leur établissement.

La journée se termina par l'étude économique et sociale d'un territoire, pointant du doigt les fragilités d'un établissement et les diverses solutions possibles pour maintenir un maillage pertinent du diocèse, en regroupant, par exemple, des petites écoles auprès d'un collège, en partageant les moyens. La mise en œuvre des orientations évoquées lors de cette journée est maintenant à l'ordre du jour des prochaines réunions de travail de tous les partenaires de l'Enseignement catholique Midi-Pyrénées.

JOURNÉES DES PERMANENTS RÉGIONAUX À PARIS – ÉCHANGES ET RÉFLEXION

Les permanents des UDOGEC/UROGEC ont eu l'occasion de se retrouver les 15 et 16 mars derniers à Paris pour deux jours d'échanges et de réflexion. La matinée du 15 mars était organisée sous forme d'ateliers à choisir entre « financement public » et « les chantiers en cours du social ». L'atelier sur le financement public était également ouvert aux négociateurs forfaits.

L'après-midi était consacré à l'outillage économique des territoires (Indices, diagnostic territorial, avec des exemples de travail effectué en Île-et-Vilaine et Lorraine), à l'évolution vers un

réseau de conseillers de gestion territoriaux, à une réflexion sur les suites de la journée du 3 février 2012 sur le pilotage économique de l'immobilier scolaire ainsi qu'à un rappel des règles sur la transparence financière.

La matinée du 16 mars, à laquelle ont également participé des membres du conseil d'administration, était dédiée à la question de l'organisation territoriale du réseau des UDOGEC et UROGEC. Elle a notamment donné lieu à des travaux en ateliers et à une première restitution et synthèse de ceux-ci. Nous vous tiendrons prochainement informés.

UN POINT D'ÉTAPE SUR LE FORFAIT COMMUNAL

Le financement des établissements du premier degré reste une priorité forte du fait de sa faiblesse structurelle actuelle. Pour faire le point en juillet 2011, le SGEC, avec l'appui technique de la Fnogec, a diligenté une enquête auprès des DDEC, UDOGEC et UROGEC afin d'avoir connaissance des financements publics des écoles du premier degré.

Très régulièrement, des chefs d'établissement ou des représentants d'OGEC, en négociation avec leur municipalité, demandent à connaître le montant des forfaits communaux de leur région ou de villes d'égale importance à la leur, voire de transmettre des exemples de communes versant une contribution financière supérieure à celle qui leur est octroyée, le tout comme outil d'appui à la négociation. De plus, les représentants des instances nationales de l'Enseignement catholique sont interrogés par les représentants de l'État ou des collectivités locales sur l'étendue des financements publics perçus par les établissements scolaires.

En matière de forfait communal, depuis l'enquête qui date de 2007, il n'y a jamais eu de recensement exhaustif de ce qui est fait par les communes.

♦ **Cette enquête avait donc pour but de connaître :**

- Le taux d'élèves domiciliés dans une commune autre que la commune d'implantation de l'école dans laquelle ils sont scolarisés,
- Le taux d'élèves financés,
- Le montant des forfaits communaux,
- La nature et le montant des autres aides octroyées par les communes.

Après plusieurs relances, seuls 60 % des départements (diocèses) ont été en mesure de répondre à cette enquête et encore, pour certains, les réponses ont été partielles. Le constat important de cette enquête a été de voir qu'un certain nombre de diocèses n'ont pas d'outils de pilotage diocésain et ont donc une connaissance partielle du financement public des écoles de leur diocèse. De plus, beaucoup d'écoles ne connaissent pas précisément le montant de la contribution communale et ne valorisent que très rarement les aides en nature qui leur sont octroyées. Cela ne facilite pas l'exhaustivité de la collecte de l'information par les UDOGEC/UROGEC.

Tels qu'ils ont été collectés à ce jour, **les résultats de cette enquête portent sur les écoles de plus de 1 330 communes scolarisant**

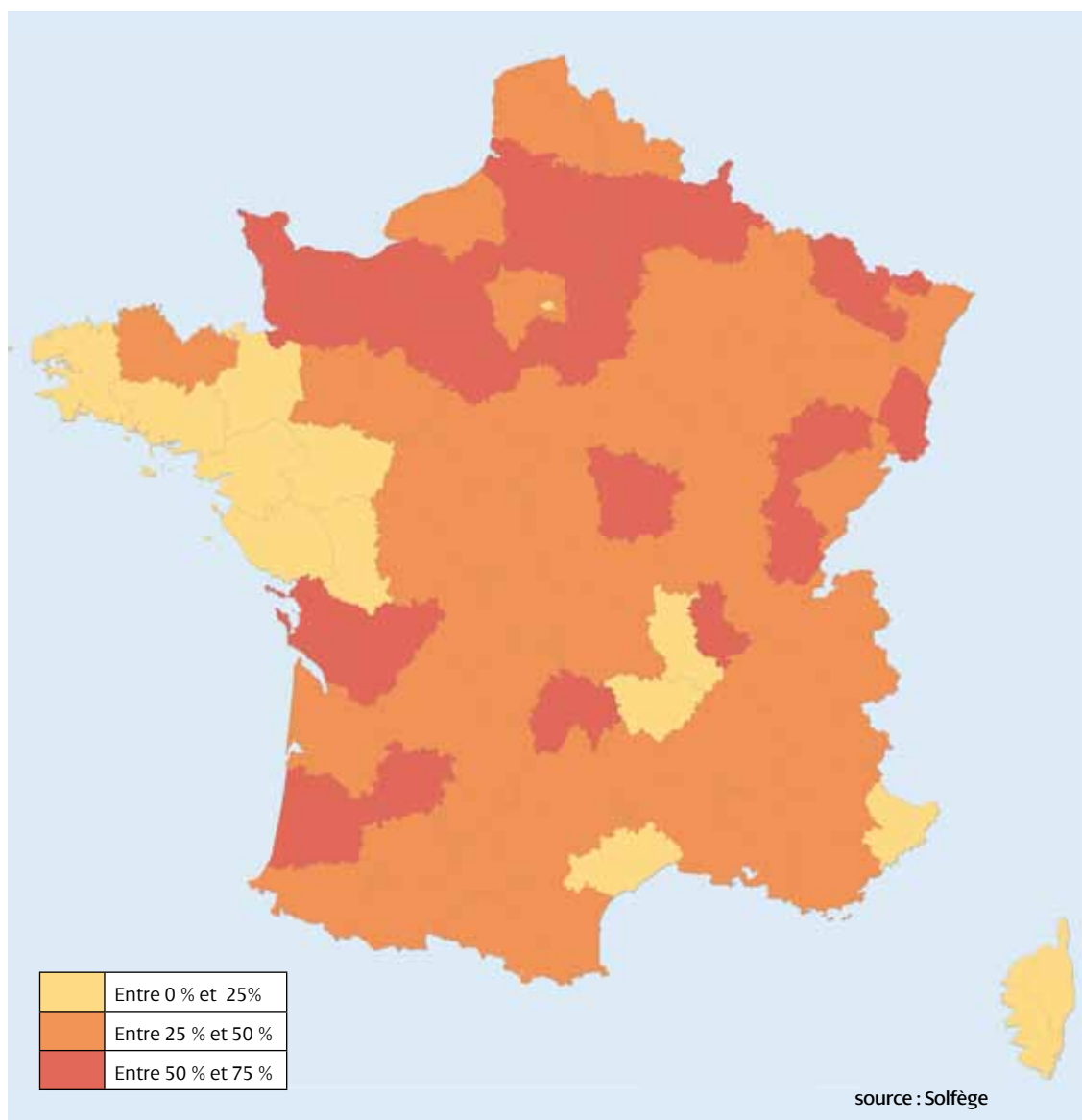
284 119 élèves pour toutes les données relatives au financement. Lorsque l'on croise les données de cette enquête avec les données issues de l'observatoire Solfège, on constate que 32 % des élèves des écoles catholiques sont scolarisés hors de leur commune de résidence (28,6 % des élèves des classes maternelles et 33,62 % des élèves des classes élémentaires), mais avec une forte dispersion selon les territoires (moyenne départementale : de 9 % à 60 % d'élèves « hors commune » (cf. carte).

Concernant le taux des élèves non financés, 37 % des élèves de classes maternelles et 28 % des élèves de classes élémentaires ne sont pas financés par les communes, qu'il s'agisse de la commune d'implantation de l'école ou la commune de résidence de l'élève. Les résultats de cette enquête montrent également une grande hétérogénéité des contributions des communes, tant sur les modalités (participation financière et/ou aides en nature, mise à disposition de locaux, de personnels) que sur les montants. Le forfait versé pour les classes maternelles est inférieur à 1 700 € et 1 000 € pour celui des classes élémentaires sauf pour quelques exceptions marginales. Selon l'enquête, le montant moyen des forfaits communaux s'élève à 627 € pour un élève de classe maternelle et 466 € pour un élève de classe élémentaire. Toutefois, il convient de rappeler que les aides en nature n'ont pas été prises en compte car trop peu d'écoles ont été en mesure de les valoriser. À noter que cette aide est parfois non négligeable : mise à disposition de personnel, prise en charge des dépenses de fluides...

L'enquête nous montre la nécessité de négocier la participation financière communale à hauteur de ce que la loi impose, le coût de l'élève du public et ce quelles que soient les modalités de versement de cette contribution au forfait. De plus, nous constatons que lorsqu'il y a un pilotage des négociations et accompagnement régulier des OGEC, il y a des résultats tangibles.

Les diocèses qui, depuis plusieurs années, se sont fixés comme priorité de revaloriser le mon-





% d'élèves domiciliés dans une commune autre que celle de l'école.

tant des contributions publiques en mesurant les résultats, bénéficient généralement d'un financement public correct, aussi bien pour les classes élémentaires que pour les classes maternelles. **Les écoles privées sous contrat participent au service public de l'éducation mais également à la vie communale. Elles doivent se positionner en partenaire de la vie de la collectivité.** Lorsque ce positionnement est mis en pratique, le financement des écoles s'en ressent souvent. Les OGEC ayant tissé des liens autres que financiers, ne se trouvent pas automatiquement en position de demandeur de financement lorsqu'ils rencontrent leurs élus.

Au-delà de cette enquête, la commission nationale des forfaits a dégagé quelques **constantes des négociations conduites avec succès.**

- **La négociation se prépare à un double niveau politique et technique** (ce qui correspond à l'organisation des collectivités territoriales). Elle suppose une bonne connaissance du

contexte global et un accompagnement professionnalisé.

- **La négociation doit être par nature locale.** Parce qu'elle peut avoir de l'impact au-delà de la simple commune avec laquelle on négocie, elle doit être pilotée territorialement (par exemple, à travers la relation avec l'Association des maires).
- **Le contentieux doit être l'outil ultime** et tout aura été fait au préalable pour rechercher un accord (de nombreuses expériences attestent que c'est possible).

Tenant compte de la parution de la circulaire d'application de la loi Carle au *Bulletin officiel de l'Éducation nationale* (BOEN) du 15 mars 2012, le CNEC du 23 mars a donc décidé de renforcer les outils de pilotage des négociations. Pour ce faire, le SGEC organisera, avec le concours de la FNOGEC, et l'appui de la commission nationale des forfaits, une réunion des pilotes et animateurs des cellules diocésaines le jeudi 24 mai prochain.

PRÉVOYANCE ENSEIGNANTS: SIGNATURE D'UN PROTOCOLE D'ACCORD

Un protocole d'accord relatif au régime type prévoyance des enseignants a été signé à l'unanimité des organisations syndicales d'enseignants et des organisations représentant les établissements.

Il prévoit une revalorisation des garanties bénéficiant aux enseignants et une baisse importante de charges pour les OGEC. Explications...

Les organismes assureurs désignés ont donné leur accord pour la mise en application du protocole à compter du 1^{er} janvier 2012.

Cet accord équilibré, qui prend en compte les résultats techniques du régime, prévoit une amélioration des garanties et une gestion optimisée de la contribution des OGEC et associations.

■ Une baisse importante de charges pour les OGEC

Pour l'année 2012, la contribution des établissements ne sera pas appelée pendant les trois premiers trimestres. Cette vacance de contribution va entraîner une économie de charges significative. Elle permettra également aux établissements concernés de compenser forfaitairement les redressements URSSAF subis les années précédentes.

Si jamais vous recevez un appel de contribution

pour ces trimestres, nous vous demandons de ne pas l'honorer.

Le taux d'appel qui était jusqu'à présent de 1,05 % sera porté à 0,5 % pour le dernier trimestre 2012. Pour les années à venir, il dépendra des résultats du régime. Il fluctuera donc.

■ Les questions de la CSG et de la CRDS et du forfait social de 8 %

La nouvelle organisation de la contribution des établissements va avoir des impacts en matière de CSG, CRDS et de forfait social. En tout état de cause, dans le protocole d'accord, les représentants des établissements se sont engagés et cela, conformément aux préconisations passées des instances nationales, à **ne pas appeler en paiement la CSG-CRDS auprès des enseignants pour cette année ou pour les exercices antérieurs.**

	CSG et CRDS	Taxe de 8 %	Forfait social
Pour les exercices antérieurs	<ul style="list-style-type: none"> Redressements possibles compensés par la vacance de contribution¹ Non-paiement par les enseignants 	Redressements possibles compensés par la vacance de contribution	Sans objet
Pour les trois premiers trimestres 2012	Pas de paiement car pas de contribution d'établissement	Sans objet	Pas de paiement car pas de contribution d'établissement
Pour le quatrième trimestre 2012	Paiement par les enseignants ²		Paiement sur la base de 0,5 %
Pour les exercices postérieurs	Paiement par les enseignants ²		Paiement sur la base d'un taux d'appel déterminé en fonction des résultats du régime

1. La CSG et la CRDS sont dues pour les exercices antérieurs. Elles peuvent donc faire l'objet de redressement par les URSSAF.

Le kit prévoyance établi par le pôle juridique a été modifié en novembre 2011. Il permet aux établissements redressés de demander la remise gracieuse des majorations et pénalités de retard.

2. Pour 2012 et les années à venir, il est envisagé que la CSG et la CRDS soient intégrées dans un prélèvement global égal à 0,20 %. En pratique, le précompte

(la cotisation portée sur le bulletin de traitement des enseignants) serait maintenu à 0,2 %. Rien ne changerait donc pour les enseignants.

Pour organiser cela, les organismes financeurs devront se rapprocher des ministères compétents et de l'Acoss pour trouver, de concert, une solution optimisée pour le paiement de ces contributions, éviter le contentieux pour les années à venir et simplifier, autant que faire se peut le dispositif.



Pour plus d'information, retrouvez la note d'info n° 2012-04 sur le site www.fnogec.org



A. Pinoges/CIRIC

■ Forfait social et taxe de prévoyance de 8 %

Pour 2012, le forfait social de 8 % est dû. Il devra être acquitté pour le dernier trimestre sur la base du taux d'appel de 0,5 %.

Pour mémoire, son régime a été modifié par la Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012. Il a remplacé la taxe de prévoyance depuis le 1^{er} janvier 2012.

Attention, seuls les établissements de 10 salariés équivalents temps plein et plus sont assujettis à ce forfait. Les enseignants (contrat d'association) n'entrent pas dans ce calcul d'effectif.

La taxe de 8 % (qui n'existe plus à compter du 1^{er} janvier 2012 puisque remplacée par le forfait social) est due pour les exercices antérieurs. Elle peut donc faire l'objet de redressement par les URSSAF.

Le kit prévoyance établi par le pôle juridique a été modifié. Il permet aux établissements redressés de demander la remise gracieuse des majorations et pénalités de retard.

■ Amélioration des garanties

Les signataires du protocole d'accord se sont accordés sur une évolution des garanties :

- Capital décès identique pour tous : enseignants relevant du régime social des fonctionnaires ou du régime général de la Sécurité sociale (suppléants et délégués auxiliaires, ou contractuels de remplacement pour l'enseignement agricole) ;
- Abaissement du délai de stage pour les suppléants, délégués auxiliaires ou contractuels de remplacement ;
- Passage de l'indemnité de 92 % à 94 % pour les enseignants en longue maladie, maladie de longue durée et en cas de Retrep pour invalidité ;
- Revalorisation des prestations sur le point ARRCO pour les nouveaux sinistres ;
- Amélioration des prestations en cas de divers congés, temps partiel ou incomplet et en cas de situation de handicap.

ÉTUDE CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

Dans l'objectif de mieux connaître les métiers et leur diversité, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de **l'enseignement privé sous contrat** a diligenté au cours du mois d'octobre 2011 une étude « cartographie des métiers d'aujourd'hui et de demain ».

Cette étude, confiée au Cabinet GESTE en lien avec le département dédié à l'Enseignement privé d'Opcalia (anciennement Opca-EFP), a pour vocation de contribuer l'amélioration de la politique de formation des **salariés PSAEE**.

Après une phase qualitative, l'étude entre actuellement dans une phase quantitative par la voie d'un questionnaire transmis à l'ensemble des établissements.

Ce questionnaire a été conçu pour que vous puissiez y répondre en moins de 15 minutes.

Nous vous remercions de votre mobilisation dans le cadre de cette étude.

Pour accéder au questionnaire, merci de cliquer sur le lien suivant : www.geste.com/etablissements.prives/psaee/

LOI DE SIMPLIFICATION: MESURES EN MATIÈRE SOCIALE

La loi du 22 mars 2012 (loi n° 2012-387 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives) a été publiée au Journal officiel du 23 mars 2012. Cet article vous en récapitule les principales mesures en matière sociale.

■ **Droit du travail**

◆ **Aménagement de la durée du travail sans l'accord du salarié.**

Selon l'article L. 3122-6 du Code du travail, « la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail. »

Ces dispositions ont pour but de contrer la position de la Cour de cassation: « **L'instauration d'une modulation du temps de travail constitue une modification du contrat de travail qui requiert l'accord exprès du salarié** » (Cass. soc., 28 sept. 2010, no 08-43.161).

Le législateur, par là même, affirme que **la modulation ressort bien des conditions de travail et de leur organisation.**

◆ **Inaptitude non professionnelle: préavis**

Jusqu'alors, en cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle, le contrat de travail n'était rompu qu'à l'issue du préavis. Désormais, le contrat est rompu à la date de notification du licenciement. **Il n'y a donc pas de préavis et aucune indemnité compensatrice n'est due** (C. trav., art. L. 1226-4). Le salarié peut désormais bénéficier d'une allocation de retour à l'emploi ou d'indemnités journalières de Sécurité sociale.

Nouveauté également, même si le contrat est rompu à la notification, qu'il n'est pas exécuté et qu'il ne donne pas lieu à versement d'indemnité compensatrice, **il est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement** (C. trav., art. L. 1226-4).

L'article ne vise que l'indemnité légale (renvoi à l'article L. 1234-9) et non l'indemnité conventionnelle. Strictement, le préavis ne devrait donc pas entrer dans le calcul de l'indemnité conventionnelle.

◆ **Droit disciplinaire: délais**

Avant la loi, une sanction ne pouvait intervenir moins d'un jour franc après le jour de l'entretien avec le salarié. La loi transforme ce délai en **deux jours ouvrables.**

◆ **Prêt de main-d'œuvre**

À l'issue d'une mise à disposition, le salarié retrouvera son poste ou un poste équivalent dans l'OGEC

prêteuse. Assouplissement bénéfique car jusqu'à présent, il fallait que le salarié retrouvât nécessairement son poste de travail.

◆ **Congés payés: un droit ouvert dès le premier jour de travail**

Jusqu'à présent, un salarié en CDI devait avoir travaillé au moins 10 jours pour s'ouvrir des droits à congés payés. Réglementation européenne oblige, **cette condition de durée minimum est supprimée.**

◆ **Harmonisation des seuils sociaux**

Finis donc les 10 salariés au plus, les 50 salariés et plus, les 11 salariés au moins, etc.

Désormais, les seuils sont exprimés sous la même forme « **au moins < nombre de salariés >** ».

■ **Droit de la Sécurité sociale**

Il est à noter qu'un bulletin de salaire simplifié sera créé, d'ici 2013, pour favoriser la Déclaration sociale nominative (DSN).



♦ **Réduction du champ de la déduction forfaitaire de cotisations patronales pour heures supplémentaires**

La déduction forfaitaire de cotisations patronales appliquée sur la rémunération des heures supplémentaires effectuées par certains salariés **concernera les entreprises de moins de 20 salariés** (au lieu des entreprises de 20 salariés au plus).

♦ **Dématérialisation progressive des déclarations et paiement des cotisations et contributions**

Actuellement, les entreprises acquittant par an plus de 150 000 euros de cotisations, contributions et taxes auprès de l'Urssaf avaient l'obligation d'effectuer leurs déclarations sociales par voie dématérialisée. **Le seuil est abaissé à 100 000 euros de cotisations, à compter du 1^{er} janvier 2012, puis à 50 000 euros de cotisations, au 1^{er} janvier 2013.**

De même, les OGE occupant plus de 9 salariés, quel que soit le montant de cotisations et contributions, qui ont une obligation de les verser **mensuellement, doivent effectuer ces déclarations par cette voie.**

.....

FICHE D'EXPOSITION AUX RISQUES: UNE NOUVELLE OBLIGATION POUR TOUS LES OGE

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit que les entreprises d'au moins 50 salariés, dont au moins 50 % des effectifs sont exposés aux facteurs de risques doivent, sous peine de sanction financière, être couvertes par un accord ou un plan relatif à la prévention de la pénibilité au 1^{er} janvier 2012. Cette mesure phare en matière de pénibilité a occulté d'autres obligations touchant l'ensemble des entreprises et notamment celle d'éditer une fiche individuelle d'exposition aux risques pour chaque salarié. L'obligation concerne les expositions intervenant à compter du 1^{er} janvier 2012.

L'article L. 4121-3-1 du Code du travail prévoyait un cadre général dont l'application était soumise à la publication de textes réglementaires. C'est chose faite avec la parution au *Journal Officiel* du 31 janvier dernier de deux décrets et d'un arrêté fixant un modèle de fiche d'exposition aux risques. **Pour une information détaillée sur le sujet, et pour télécharger le modèle de fiche, n'hésitez pas à vous reporter sur le site www.psaae.org**

■ Objectif et contenu de la fiche

Tout employeur consigne dans une fiche les facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé du salarié (C. trav., art. L. 4121-3-1). L'article D. 4121-5 du Code du travail fixe la liste de ces facteurs en fonction des axes déterminés par le législateur :

Contraintes physiques marquées	<ul style="list-style-type: none"> • Manutentions manuelles de charges (C. trav., art. R. 4541-2) • Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations • Vibrations mécaniques (C. trav., art. R. 4441-1)
Environnement physique agressif	<ul style="list-style-type: none"> • Agents chimiques dangereux (C. trav., art. R. 4412-3 et R. 4412-60), y compris les poussières et les fumées • Activités exercées en milieu hyperbare (C. trav., art. R. 4461-1) • Températures extrêmes • Bruit (C. trav., art. R. 4431-1)
Rythmes de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Travail de nuit dans certaines conditions (C. trav., art. L. 3122-29 à L. 3122-31) • Travail en équipes successives alternantes • Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini

Pour une information détaillée sur le sujet, et pour télécharger le modèle de fiche, n'hésitez pas à vous reporter sur le site www.psaae.org



Ces facteurs de risques sont présentés de manière détaillée sur le site : www.psaee.org

Pour certains facteurs de risques, l'identification des salariés exposés est facilitée par les définitions mêmes du Code du travail. Ainsi, la définition légale et conventionnelle du travailleur de nuit permet aisément de dénombrer les travailleurs relevant de cette catégorie, sans qu'il y ait d'ailleurs d'automatisme sur l'exposition à des risques spécifiques pour ces salariés (voir tableau *supra*). La tâche est plus complexe lorsqu'il s'agit d'identifier les travailleurs exposés au port de charges lourdes ou à l'accomplissement de gestes répétitifs ou des postures pénibles.

Tel peut être le cas par exemple :

- Des activités de ménage et de nettoyage des locaux et des extérieurs, de plongée (fonctions 53 ou 54 du référentiel contenu dans l'annexe 1 de la convention collective des PSAEE) ;
- Des interventions auprès des jeunes enfants identifiées par exemple (fonction 4 du référentiel de fonctions contenu dans l'annexe 1 de la convention collective des PSAEE : soins corporels à donner aux élèves, mise en propreté des locaux pédagogiques).

Les salariés soumis à des températures extrêmes sont eux aussi d'un nombre limité. En outre, leur exposition est elle-même limitée en temps et les moyens de prévention simples (information, formation) mis en place permettent de les exclure de l'effectif exposé aux risques.

Dans tous les cas, **la détermination de l'exposition à un facteur ne découle pas d'un seuil unique applicable à tous les établissements catholiques d'enseignement mais dépend des conditions concrètes de travail au sein de chacun d'eux** : poids et forme de la charge, fréquence des manutentions, distance à parcourir...

■ Identifier les postes concernés : la fiche individuelle

Elle comporte trois parties, et consigne les informations suivantes :

- Les conditions de pénibilité auxquelles le salarié est exposé ;
- La période au cours de laquelle cette exposition est survenue ;
- Les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques que doit faire l'établissement pour le Document unique

N°	Nom du salarié	Poste	Unité de travail	Exposition

Modèle de fiche d'exposition aux risques.

d'évaluation des risques (DUER), puisque ce document comporte un inventaire des risques répertoriés par « unités de travail ».

■ Communication de la fiche

Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque salarié, ainsi que la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail. Elle a donc vocation à suivre ce dernier tout au long de sa carrière professionnelle en étant transmise au médecin du travail compétent pour suivre l'établissement où il est employé.

L'employeur doit assurer la traçabilité de ces données et leur évolution. La fiche devra donc être revue chaque fois que le risque a évolué. Par ailleurs, une copie de la fiche est remise au salarié en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'au moins 3 mois dans les autres cas. Le salarié peut, en outre, y avoir accès à tout moment. Le CHSCT n'aura en revanche pas accès aux fiches nominatives (par contre, les données non nominatives sont transmissibles).

En pratique, nous conseillons d'établir **une fiche par poste, même si celle-ci après analyse, ne comporte aucun des risques mentionnés**. Ainsi, il ne saurait être reproché à l'employeur de ne pas avoir identifié les risques.

■ Sanctions

Le fait de ne pas remplir ou de ne pas actualiser la fiche individuelle de prévention est sanctionné par une contravention de 1 500 € (3 000 € en récidive) appliquée autant de fois qu'il y a de salariés exposés (C. trav., art. R. 4741-1-1).

L'exposition à des facteurs de pénibilité permet d'obtenir des droits spécifiques en matière de retraite. Le fait de ne pas remettre cette fiche peut donc entraîner un préjudice dont la compensation entraînera inéluctablement la condamnation de l'OGEC.



PASSER DE LA GESTION COMPTABLE AU PILOTAGE ÉCONOMIQUE

Lors de la journée du 3 février 2012 sur l'immobilier scolaire, il a été mis en évidence le fait que trop longtemps, l'effort économique à l'immobilier avait été sacrifié pour des impératifs de gestion comptable. Au-delà de ce constat, le travail réalisé à l'occasion des audits d'établissement nous démontre la nécessité de passer de la gestion comptable au pilotage économique. Les experts, salariés ou bénévoles, qui réalisent ces missions, ont pu pointer un certain nombre de dysfonctionnements sur lesquels il est important que chaque gestionnaire fasse un point régulier. Certes, les constats de terrain sur les dysfonctionnements portent sur un nombre limité d'établissements et d'ensembles scolaires, mais ils permettent de dégager les points sur lesquels une vigilance particulière doit être apportée afin de les éviter et/ou de les corriger.

Savoir-faire en gestion

On relève en ce domaine :

- ◆ Une insuffisance de mise en place de budgets annuels prévisionnels de fonctionnement et d'investissement permettant un minimum de pilotage économique.
- ◆ Cette insuffisance va souvent de pair avec une carence en matière de contrôle budgétaire qui peut favoriser des dérives.
- ◆ Une quasi-inexistence de plans pluriannuels d'investissements formalisés et suivis : l'absence de réflexion suffisante sur un programme immobilier réfléchi, chiffré, cohérent avec les exigences d'un projet éducatif ne permet pas une vraie approche du financement nécessaire.
- ◆ L'absence d'organigramme et de fiches de poste permettant d'appréhender avec rigueur l'organisation sociale de l'établissement et les choix effectués en matière de gestion des ressources humaines.
- ◆ Une vraie difficulté à conduire une politique courageuse et adaptée, de tarifs auprès des familles. Souvent, il n'y a pas de stratégie tarifs suffisamment étudiée et, par conséquent, de mise en adéquation avec les besoins et le contexte économique et social.

Il ressort d'une manière générale de ces constats un exercice, qui n'est pas suffisamment effectué, de vérification de la correspondance entre les choix de gestion et les exigences du projet d'établissement. Dans ce domaine, le tandem chef d'établissement/président d'OGEC doit mieux fonctionner.

- ◆ Une insuffisance de recherche d'optimisation des achats, en raison notamment d'une politique d'appels d'offres qui ne s'est pas suffisamment systématisée, et d'une recherche encore trop rare de mutualisation des achats en réseaux d'établissements.

Gouvernance associative

Ce sujet est important pour assurer la transparence indispensable à un service gestion.

- ◆ Très souvent, le fonctionnement associatif est

perfectible, avec des lacunes en matière de formalisation :

- Le premier point d'attention est à consacrer à la rigueur nécessaire en matière de comptes rendus de réunions, délibérations à mentionner sans retard au registre des délibérations... La traçabilité des documents est aujourd'hui indispensable.
 - Nous pouvons constater l'absence de délibérations en conseil d'administration d'OGEC relatives aux points suivants :
 - Les délégations accordées (délégations de l'OGEC au président, délégations de l'OGEC au chef d'établissement, délégations accordées par le chef d'établissement à des collaborateurs...) pourtant explicitement prévues dans les textes de référence de l'Enseignement catholique.
 - Les procédures d'engagement des budgets précisant qui fait quoi à l'intérieur des principaux circuits d'organisation : facturation familles, achats, paie/social, trésorerie (à partir des grilles proposées par la Fnogec).
 - Les outils de décision portant sur la comptabilité analytique. Ce n'est pas anodin, le choix des secteurs d'activité dont on doit connaître les résultats, la liste des centres de coûts pour analyser les frais indirects, les clés de répartition pour affecter les frais indirects (ou coûts de structure) aux dits secteurs d'activité constituent un schéma important d'analyse de la gestion. Lorsqu'ils existent, ils ne font pas systématiquement l'objet d'un document écrit validé par le conseil d'administration de l'OGEC.
- Un fonctionnement associatif souvent décalé, en retard dans son calendrier, par rapport aux échéances imposées par le pilotage interne de la gestion et les exigences du contrôle financier et de la transparence
- ◆ Dans ce cadre, il paraît utile de rappeler que :
 - Les budgets prévisionnels de l'exercice scolaire à venir doivent impérativement être arrêtés avant le début du dit exercice scolaire.
 - Les comptes clos doivent être réalisés et arrêtés par le conseil d'administration de l'OGEC avant la fin du premier trimestre scolaire (fin novembre).



Ceci afin de respecter les échéances déclaratives auprès du contrôle financier de l'État (TPG), de ratifier également les barèmes de tarifs de l'exercice suivant pour élaboration d'un avenant financier avec le préfet et communication aux familles, etc.

- L'assemblée générale annuelle de l'OGEC doit avoir lieu impérativement dans les six mois de la clôture de l'exercice (fin février au plus tard).

Notre enjeu commun est de maintenir une « vie associative » dynamique et dans le respect des statuts propres de l'OGEC. Lors de nos audits, il nous arrive de rencontrer les situations suivantes :

- Des conseils d'administration d'OGEC peu étoffés, avec un manque visible de renouvellement et de cooptations, pour arriver à un effectif souhaitable de 6 à 9 membres y compris les membres de droit.
- Une confusion fréquente entre conseil d'administration et assemblée générale, ce qui ne permet pas une réelle vitalité de la vie associative.

À la lecture du texte du Comité national de l'Enseignement catholique (CNEC) sur la « participation des OGEC à la mission éducative des établissements catholiques d'enseignement » et du statut type OGEC 2007, il est important de rappeler les points suivants :

- L'OGEC respecte le caractère catholique de l'établissement et par conséquent reconnaît l'autorité de l'évêque du lieu.
- Au même titre, l'OGEC respecte les décisions prises par le CODIEC et le CAEC.
- Les gestionnaires travaillent en étroite collaboration avec le chef d'établissement selon les règles définies par le statut du chef d'établissement et le statut de l'OGEC et, surtout, accordent les délégations nécessaires.
- Un dialogue régulier doit s'instaurer entre tutelle, OGEC et chef d'établissement. Ce dialogue à trois est trop souvent inexistant.

Optimisation financière et démarche projet

Compte tenu des approches financières globales de notre secteur, il est indispensable que :

- ♦ Les acteurs concernés au premier chef par l'optimisation des équilibres financiers – OGEC, chefs d'établissements, comptables et attachés de gestion, experts comptables – soient dans une posture systématique de recherche d'amélioration des finances. Dans les établissements observés, trop souvent les différents acteurs ne maîtrisent pas suffisamment les enjeux en termes d'investissements et de financement de ceux-ci.

- ♦ Les indicateurs de Capacité d'autofinancement (CAF) ou Excédent brut d'exploitation (EBE) ne sont pas intégrés comme des clignotants vitaux de pérennité de l'activité. De ce fait, les mesures ne sont pas prises régulièrement, courageusement, pour revenir vers des niveaux de marge de fonctionnement per-

mettant le financement des investissements immobiliers nécessaires. C'est en quelque sorte le symptôme de « l'autruche »... Les investissements sont reportés. Les causes de faiblesse de la CAF qui, dans nos observations, sont principalement les niveaux trop bas de ressources et une masse salariale qui n'est pas en ligne avec ces ressources, ne sont pas objectivement analysées. La dérive peut être lente et insidieuse, et tant qu'il y a de la trésorerie, on peut continuer en fermant les yeux, en cautionnant un *statu quo* qui ne peut pas être satisfaisant et en oubliant que la CAF, selon nos obligations contractuelles avec l'État, doit financer l'immobilier et les équipements.

En prolongement de ces réflexions, on observe que :

- ♦ Les acteurs de la gestion ne fonctionnent pas suffisamment en « mode projet ». La gestion financière est le contraire d'un immobilisme, c'est une dynamique de prévision et d'anticipation, de mise en œuvre, d'évaluation (le « bilan ») et de correctifs réguliers à apporter afin que le projet d'établissement vive et évolue dans des conditions optimales. Chaque année qui passe sans avoir pris des mesures d'ajustement, de « progrès », même modestes, fait prendre du retard, porte atteinte au potentiel d'amélioration du projet d'établissement et laisse trop souvent « aux successeurs » le soin d'affronter les difficultés : les besoins d'investissement, la reconfiguration régulière de l'organisation sociale, par une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, par une politique de formation, le souci d'amélioration constante de services annexes comme la restauration, le souci d'apporter des outils pédagogiques nouveaux, la volonté d'ajuster en permanence la politique des tarifs aux capacités contributives des familles. Tous ces éléments doivent être pilotés par une équipe OGEC/chef d'établissement, avec un calendrier de travail, des commissions, des objectifs d'année : une dynamique de projet et une concertation avec la communauté éducative. De plus, ces champs d'actions doivent s'inscrire dans des dynamiques plus larges portées par les tutelles. Dans ces réflexions et propositions, nous nous sommes appuyés sur des faits relevés au travers de nombreux audits conduits par la Fnogec ou des UDOGEC et UROGEC. Nous savons que chacun s'efforce d'être vigilant sur ces différents points, mais nous souhaitons les rappeler régulièrement. Le réseau fédératif des UDOGEC/UROGEC se met de plus en plus en « mode projet » afin de mieux accompagner le réseau des OGEC dans les domaines précités : savoir être et savoir-faire, déploiement et mutualisation, augmentation de nos compétences et expertises au service du réseau des établissements catholiques d'enseignement. Notre enjeu demain est d'améliorer le maillage territorial du réseau fédératif pour mieux répondre à l'accompagnement des établissements.



TABLEAU DE BORD

CHIFFRES UTILES

Smic horaire au 01/01/12: 9,22 €
Smic mensuel brut au 01/01/12 pour 151,67 h: 1 398,40 €
Plafond de Sécurité sociale mensuel au 01/01/12: 3 031 €
Valeur du point de la fonction publique au 01/07/10: 55,5635 €
Valeur du point PSAEE au 01/09/11: 16,71 €
Valeur du point CFA-CFC au 01/01/11: 71,80 €

Codes IDCC (Intitulé de la convention collective/statut)

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

AGENDA

3/04: Commission de suivi classifications
4/04: Commission de suivi EAAD Commission paritaire nationale PSAEE
11/04: Groupe de travail de rédaction prévoyance enseignants
13/04 ou 11/05: Conseil d'administration FNOGEC
26/04: Groupe de travail de rédaction PSAEE
2/05: Commission de suivi classifications
3/05: Groupe de travail de rédaction PSAEE
9/05: Commission nationale (Prévoyance enseignants)
10/05: Commissions paritaires nationales de Prévoyance (salariés OGE)
16/05: Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Dans le cadre de notre série faite en lien avec l'Union des réseaux congréganistes de l'Enseignement catholique (URCEC), nous vous proposons ce mois-ci de mieux connaître la tutelle vincentienne et nous remercions plus particulièrement Sœur Annie Genain, Fille de la charité, déléguée de tutelle, pour son concours.



Pastorale

TUTELLE VINCENTIENNE



Un peu d'histoire

Le 29 mai 1641, Louise de Marillac, fondatrice – avec Vincent de Paul – de la compagnie des filles de la charité, demande et obtient l'autorisation d'ouvrir une école pour les enfants pauvres sur la paroisse Saint-Laurent à Paris. Elle considère l'instruction comme « un

bien et un droit pour tous » : moyen de prévention contre la délinquance, moyen de promotion humaine et spirituelle. Les « petites écoles vincentiennes » se multiplient dans la région parisienne et au-delà : petites unités « sur mesure » adaptées aux besoins et au rythme de la vie des villages.

Aujourd'hui

Ce projet initial est bien vivant ! Dans le monde, 480 000 enfants, jeunes, ou adultes fréquentent des écoles vincentiennes ; en France, 25 écoles, 15 collèges et 34 lycées, en majorité techniques et professionnels, scolarisent environ 33 500 élèves ou étudiants.

Le projet éducatif

Ouverts à tous, ces établissements veulent développer l'attention à chacun, en particulier à ceux qui en ont le plus besoin, en créant de nouvelles structures : classes d'accueil et de soutien, pédagogies adaptées, SEGPA, ULIS, CLISS, centres de formations, etc.

Chefs d'établissement et équipes éducatives ont le souci de la promotion globale des jeunes en les aidant à découvrir et à valoriser leurs capacités pour construire leur projet personnel et s'insérer dans la société. « *Évangéliser, c'est rendre effectif l'Évangile* », disait saint Vincent. Vivre au quotidien la confiance réciproque, la solidarité, le respect, le sens de l'effort et l'espérance, c'est créer un climat qui permet de révéler et de célébrer Jésus Christ. « *Éduquer, c'est faire naître la pensée dans la relation à autrui.* »

Le réseau vincentien

Depuis 1998, laïcs, Filles de la charité et Lazaristes se sont rassemblés en une association loi 1901, dénommée « **VAREF*** » : Vincentiens Aujourd'hui Réseau Enseignement France.

Son objet est de *développer, promouvoir, et actualiser la tradition éducative et spirituelle initiée par les fondateurs* (cf. Statuts art 2)

Par des stages de formation, des rassemblements, des commissions de travail, le centre de formation « VAREF » impulse entre les membres le dynamisme de Vincent de Paul et de Louise de Marillac, pionniers pour nous aujourd'hui.

*Varef: 67, rue de Sèvres 75005 Paris; tél.: 01 42 22 90 58; varef1@aliceads.fr; www.varef.org

L'organisation de la Tutelle

Dans chacune des deux Provinces de France, le conseil de Tutelle est composé de sœurs et/ou de laïcs chefs d'établissement. Il est un lieu de réflexion et d'analyse des situations à partir du vécu des établissements. Un lieu de veille, de soutien et d'accompagnement.

Il assure le suivi de chaque unité pédagogique, entretient le dynamisme des communautés éducatives et actualise les intuitions éducatives originales des 2 fondateurs.

Par des actions concrètes :

- Nomination, missionnement et accompagnement des chefs d'établissement ;

- Rencontre des membres des communautés éducatives ;
- Formation des nouveaux dans le réseau ;
- Visites de Tutelle ;
- Présence dans les conseils d'administration, partage et sensibilisation des administrateurs au projet vincentien.

Il contribue à la vitalité et à la transmission du charisme vincentien aujourd'hui.

L'internationalité de la Compagnie, présente dans plus de 90 pays, permet aussi d'ouvrir les adultes et les jeunes à un monde solidaire.



Le charisme vincentien se retrouve tout entier dans l'Évangile de saint Matthieu 25, 34 et ss :

« *J'ai eu faim et vous m'avez donné à manger; j'ai eu soif et vous m'avez donné à boire; j'étais un étranger et vous m'avez accueilli; j'étais nu, malade, en prison et vous êtes venus à moi... Chaque fois que vous l'avez fait à l'un de ces petits, qui sont mes frères, c'est à moi que vous l'avez fait.* »

En vivant cette spécificité vincentienne, véritable richesse pour le service des jeunes les plus démunis, nous participons activement au dynamisme de l'Enseignement catholique.