

L'arc boutant

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



NOËL AVEC SAINT FRANÇOIS D'ASSISE La joie de retrouver Jésus dans sa crèche

« Dans une nuit froide, pleine d'étoiles brillantes, on voyait glisser sur la montagne, entre les arbres givrés, une longue file de torches et de cierges allumés. C'était la sainte nuit de Noël et tous les habitants de la vallée de Greccio se rendaient à la grotte où François les avait invités. Depuis quelques jours, en effet, le bruit s'était répandu dans la vallée que François et ses frères bruns voulaient faire de cette nuit de Noël une grande fête pour célébrer l'Enfant Jésus. Et pour bien faire comprendre à tous quel grand mystère c'était, pour le Dieu Très-Haut, de se faire tout petit bébé parmi les hommes et comment le Fils de Dieu avait voulu naître comme un pauvre, François avait voulu représenter la scène de Bethléem devant les yeux de tous les habitants de Greccio. Quand la file des paysans, avec ses torches et ses cierges, arriva à la grotte et que les lumières éclairèrent le spectacle, tous restèrent muets de surprise et d'admiration. Le muflon d'un gros bœuf, qu'avait amené un paysan, s'éclaira. Puis, on distingua à quelques mètres, un petit âne assis par terre. Les enfants s'étaient déjà approchés de lui et commençaient à le caresser et à lui donner un peu de foin. On aperçut aussi une jeune fille qui était là comme la sainte Vierge et un jeune homme qui était là comme Joseph. Et il y avait une mangeoire avec de la paille. Tout était silence. Puis une sonnette tinta. François se mit à parler. Il trouva des mots doux comme le miel pour parler de la naissance du pauvre Roi dans la ville de Bethléem. Un si grand Dieu a daigné se faire si petit, parce qu'il nous aime! »



A. Pinoges/Citic

DÉCEMBRE 2010

n° 508

■ **Législation sociale**

- PSAEE, la convention collective est modifiée.....**p.2**

■ **Gestion**

- Regroupement fonctionnement en réseau et mutualisation.....**p.4**

■ **Activités parascolaires**

- Restauration scolaire.....**p.9**

■ **Actualités FNOGEC**

- Journées nationales de la FNOGEC.....**p.11**
- Assemblée générale du 11 décembre 2010.....**p.12**
- Composition du nouveau bureau de la FNOGEC.....**p.12**

Une nouvelle étape se dessine! Une grande majorité des syndicats de salariés: FEP-CFDT, SNEC-CFTC, SPELC, SYNEP CFE-CGC a signé un avenant à la convention collective qui permet l'application de l'accord du 7 juillet sur les classifications et rémunérations afférentes. Explications...

■ Pourquoi cet avenant ?

Jusqu'à la signature de l'avenant du 10 novembre 2010, l'accord du 7 juillet 2010 et les dispositions de l'annexe 1 de la convention collective dans sa version 2004 s'appliquaient en concurrence. La concurrence de dispositions induisait en effet une insécurité juridique insupportable.

En effet, le salarié aurait pu revendiquer l'application de l'un ou l'autre des dispositifs de classifications! Cet avenant constitue donc un premier élément de sécurisation juridique!

Cet avenant matérialise l'engagement des signataires à la poursuite de la négociation sur la révision obligatoire de la convention collective.

En effet, de nombreux articles font référence aux catégories qui aujourd'hui n'existent plus (c'est acté puisque l'annexe 1 version 2004 n'existe plus)!

- les avantages catégoriels doivent être revus;
- le temps de travail;
- mais aussi, par exemple, le contenu du contrat, la détermination de la période d'essai, etc.

Cet avenant permet techniquement la mise en œuvre des nouvelles classifications.

Il matérialise également l'engagement des signataires à la poursuite de la négociation sur la révision obligatoire de la Convention Collective tel qu'ils l'avaient manifesté dans l'accord de méthode du 11 mai 2010.

■ Quel est le contenu de l'avenant ?

- Insertion dans le corps de la convention

L'avenant corrige les articles sur:

- le calcul du salaire;
- l'ancienneté,
- la définition des catégories professionnelles.

Ces articles, dans leur version 2004, interdisaient la mise en application de l'accord du 7 juillet.

- Correction de l'accord du 7 juillet 2010

Certains termes utilisés dans l'accord n'étaient pas adéquats, des erreurs formelles devaient être corrigées.

Pour les établissements qui avaient commencé à faire les reclassifications, il convient donc de revenir sur l'outil de reclassification aux fins de bien vérifier que les modifications soient appliquées.

Vous trouverez sur le site le détail des modifications apportées par l'avenant et la convention collective consolidée.

■ Le calendrier d'application

Désormais, aucun frein technique réel n'empê-

cherait les établissements d'appliquer les nouvelles classifications.

Chaque établissement devrait donc avant le 31 décembre 2010, avoir réalisé les fiches de poste, en avoir échangé avec les salariés (information et/ou consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent) et avoir concrétisé la procédure de reclassification par la remise d'une fiche de reclassification aux salariés.

Information pratique :

Aucune modification de contrat n'est obligatoire s'agissant de la reclassification.

La fiche de reclassification n'a pas à être signée. Le chef d'établissement peut faire signer les deux exemplaires mais uniquement à titre d'information.

La mention suivante pourra être portée avant la date et la signature « *Lu et pris connaissance* ».

Bien entendu des contraintes lourdes de mise en place, de mise à jour du logiciel de paie peuvent peser dans votre établissement, dans l'UDOGEC ou l'UROGEC ou les fournisseurs de logiciels qui gère votre paie.

Des contraintes liées à l'élaboration de la déclaration annuelle des données sociales peuvent également se faire jour.

Dans ce cas, la « bascule de paie » ne pourra se faire mécaniquement qu'après le mois de décembre.

Il conviendra de l'expliquer aux salariés.

Attention, en tout état de cause, votre UDOGEC, lorsqu'elle gère votre paie, ne pourra procéder à cette « bascule » qu'après avoir reçu les fiches de reclassification dûment remplies et signées par le chef d'établissement en concertation avec le président d'OGEC. L'essentiel est que la procédure soit respectée, la méthode appliquée avec une objectivité qui s'impose. N'oublions pas que les salariés ont un droit rétroactif calculé à compter du 1^{er} septembre 2010.

■ La question du temps de travail et des avantages catégoriels

Pour les salariés en poste, nous vous conseillons de garder leurs durées de travail dans l'attente de la finalisation des négociations.

La difficulté est essentiellement pour les nouveaux embauchés.

La seule durée qui leur est conventionnellement



applicable est désormais uniquement celle déterminée par l'accord de branche ARTT du 15 juin 1999, à savoir 1558 h et 6 semaines de congés payés.

Il en sera de même pour les avantages catégoriels: maintien pendant la période transitoire de négociation pour les salariés les ayant perçus. Les avantages reposant sur des catégories n'existant plus, les nouveaux embauchés ne sauraient les revendiquer! En tout cas, strictement ils ne peuvent en bénéficier en application de la convention collective.

Il en va différemment lorsque les avantages sont octroyés par le contrat de travail, un usage d'entreprise, accord d'entreprise ou régional.

Ces « supports juridiques » sont autonomes et ils n'ont pas exactement le même objet! Les avantages restent donc acquis tant qu'ils ne sont pas remis en question. Si les OGEC souhaitent revoir ces avantages tout dépendra du support juridique ayant créé cet avantage:

- **s'il s'agit d'un accord régional** (suppléments de points, primes en pourcentage, notamment pour compenser la perte en salaire net lors de la création d'un régime de prévoyance): ces éléments de paie restent acquis tant que les partenaires sociaux ne le révisent pas ou qu'un signataire ne dénonce pas l'accord régional pour pouvoir le cas échéant le remplacer, grâce à la négociation, par « quelque chose » d'autre! À noter en cas de dénonciation, et à défaut d'accord de substitution, le maintien des avantages au titre des « avantages individuels acquis ».

- **s'il s'agit d'un accord d'entreprise:** même logique! Ce que l'entreprise et les délégués syndicaux ont construit, ils peuvent le défaire. Mais cela nécessite une procédure assez lourde (dénonciation, préavis légal de 3 mois, délai de survie légal de 12 mois). Tout en sachant que s'ils ne négocient pas un accord de substitution, les primes restent acquises pour les salariés en ayant bénéficié au terme des 15 mois en tant « qu'avantage individuel acquis ». Les nouveaux embauchés n'en bénéficieront pas.

- **s'il s'agit d'un usage:** la dénonciation doit respecter une procédure spécifique (voir Article de l'Arc Boutant de Novembre sur la question);

- **s'il s'agit du contrat de travail** (voir plus bas): la modification de la structure de la rémunération, du niveau de celle-ci nécessite une modification de contrat. Un avenant devra être signé.

Il n'est pas illogique que les avantages contractuels octroyés jusqu'à présent en raison de l'impossibilité de « sortir » des grilles puissent être supprimés puisque justement les nouvelles classifications permettent désormais de déterminer une rémunération plus adaptée et dynamique. Les établissements qui auront été en avance, se voient aujourd'hui confortés dans leur logique!

■ La question du contrat de travail

Doit-on signer un avenant au contrat de tra-

vail? La question est récurrente.

Les classifications sont par essence COLLECTIVES. Leur modification n'entraîne pas modification du contrat et cela même si les nouvelles classifications modifient la rémunération du salarié.

Un avenant au contrat de travail n'a pas à être conclu. L'accord du salarié n'est pas requis pour l'application de ces dispositions. Il n'y a pas lieu de le solliciter!

Le Collège employeur a communiqué le 9 décembre sur le sujet. Concernant la nécessité d'un avenant sur la rémunération, deux hypothèses:

- *1^{re} hypothèse: Le contrat de travail ne contient qu'un strict renvoi aux dispositions de la convention collective concernant la rémunération, la nouvelle grille des rémunérations s'impose au salarié. Aucun avenant ne doit être établi, l'accord du salarié n'étant pas requis.*

- *2^e hypothèse: Le contrat de travail comporte des dispositions particulières établies à titre personnel, autres que le strict renvoi à la rémunération conventionnelle (ex: bonification, prime, ancienneté fictive, salaire en euros supérieur aux grilles indiciaires,...); si, et uniquement si, la structure et/ou le niveau de la rémunération est appelé à être modifiée, l'accord du salarié est nécessaire. Cet accord pourra prendre la forme d'un avenant au contrat de travail.*

Autrement dit, ce n'est que lorsque le salarié bénéficie d'éléments de rémunération contractuels (que les deux parties souhaitent revoir) qu'il convient de modifier le contrat.

De même si à l'occasion d'une réorganisation de l'établissement le poste occupé par le salarié est amené à évoluer, il conviendra de modifier son contrat.

■ Opportunité

En tout état de cause, l'article 2.02.2 et l'annexe 5 de la convention collective n'ont pas encore été modifiées. Il conviendra peut-être d'attendre ces modifications pour procéder à une régularisation administrative et juridique pour éviter que les contrats soient modifiés plusieurs fois en quelques mois

Contenu du bulletin de salaire

Compte tenu de la modification du système de classifications, les bulletins de salaire devront être modifiés.

L'emploi qui est une mention obligatoire au sens du code du travail devra être indiqué en faisant référence à des typologies d'emploi propres à chaque établissement. Les réseaux respectifs produiront, sur demande, des propositions.

• S'agissant des autres éléments de la fiche de paie et a minima:

- Suppression de toute référence aux classifications antérieures (niveau, échelon etc.) au profit de la strate de rattachement;

- Le seul coefficient global devra être indiqué (pour la détermination du salaire brut de base).

• S'agissant des avantages conventionnels, puisqu'ils sont maintenus pendant la période transitoire de négociation pour les salariés

les ayant perçus, ils doivent continuer à être indiqués sur les bases anciennes.

Les autres éléments ne doivent pas selon nous être modifiés.





■ Partir d'un diagnostic qui nous alerte et nous met en marche

- ◆ Insuffisance du financement public
- ◆ Insuffisance des participations privées dans de nombreux territoires et insuffisance des stratégies tarifaires,
- ◆ Immobilier et infrastructures vieillissants,
- ◆ Implantation soutenue de structures publiques modernes et attractives,
- ◆ Maillage de petits établissements encore majoritaires et présence difficile en milieu rural dans de nombreux territoires,
- ◆ Cadre réglementaire, économique, comptable, juridique et social toujours plus complexe et nécessité de professionnalisation croissante,
- ◆ Insuffisance d'anticipation, de réflexe collectif de redéploiement.
- ◆ **Ressources insuffisantes rapportées aux besoins d'investissement et à des masses salariales croissantes.**

Les mandats d'accompagnement confiés au Pôle compétences et expertises de la FNOGEC sous l'aval des instances dirigeantes territoriales de l'Enseignement Catholiques (Udo-Uro, diocèses, interdiocèses, congrégations, Codiec) montrent que les démarches de regroupement permettent de :

- ◆ Réduire les coûts :
 - Réaliser des économies d'échelle,
 - Rationaliser les coûts, abaisser les "points morts" (Seuil de viabilité Indices) c'est-à-dire mieux maîtriser les coûts de structure (masses salariales, frais généraux...)
 - Éviter les doubles investissements, réduire les réflexes de cannibalisme (vouloir exister chacun au détriment de l'autre, se faire concurrence au sein de l'enseignement catholique).
- ◆ Peser plus lourd :
 - Solidifier les fonds propres,
 - Accroître son pouvoir de négociation avec les fournisseurs et collectivités,
 - Créer des ensembles plus larges d'activités diversifiées réduisant la volatilité.
- ◆ Favoriser la gouvernance, améliorer les services et les projets associatifs :
 - Développer les outils communs sur la base d'informations harmonisées et mutualisées,
 - Améliorer la qualité d'un service et professionnaliser une activité, tout en sachant mieux mobiliser les bénévoles dans une démarche permanente de projet.

◆ Libérer du temps pour se recentrer sur le cœur du métier et anticiper :

- Revisiter son projet éducatif et pédagogique, innover,
- Mieux préparer et assurer les redéploiements nécessaires,
- Accompagner et anticiper les réformes scolaires (Réforme des lycées, demain la réforme du collège).

■ À l'échelle des établissements et ensembles scolaires

Un modèle abouti et définitif : la fusion

Au-delà de leur simplicité technique, les procédures de fusion possèdent l'avantage de conduire à un engagement ferme et définitif. Le regroupement permet de s'abstraire des conflits qui peuvent persister lorsque deux entités juridiques distinctes et un management indépendant perdurent. Les regroupements d'activités, portés par deux associations juridiquement indépendantes, sont plus souvent sujets aux aléas conjoncturels, aux santés financières respectives des entités partenaires, à des actes de volonté qui ne perdurent pas toujours. C'est d'autant plus vrai que la collaboration n'a pas été précisément formalisée en amont. Un regroupement n'est jamais que ce que les professionnels en font.

La gestion et le suivi d'activités communes entre deux établissements et leur OGEC respectifs donnent parfois lieu à des batailles de refacturations croisées. Elles ne sont souvent que l'expression d'une démarche collaborative tarie suite au départ d'anciens dirigeants qui en forgeait l'esprit, d'asymétrie d'intérêt à un instant T mais également d'une insuffisance de moyens et parfois de compétences pour assurer un suivi.

N'oublions pas non plus les exigences préalables de certaines collectivités pour l'octroi de subventions d'investissement, la nécessité préalable de clarifier nos structures, leur objet, leur gouvernance, les liens juridiques entre elles, et surtout de les viabiliser.

La fusion n'est pas le seul modèle de regroupement. **La réussite d'un projet de fusion dépend en premier lieu de la localisation géographique des entités concernées et suppose une proximité réelle.** Ensuite, travailler en commun, n'implique pas nécessairement de modifier la nature juridique des associations qui portent nos établissements. Il convient parfois de prendre le temps de tra-

vailler ensemble, sans pour autant vivre dans la même maison... La fusion engendre la crainte pour certains d'une entrave à leur autonomie. D'autant que les réflexes identitaires et culturels sont répandus dans notre secteur et remontent aussi loin que les premières pierres de nos établissements...

Aussi, cadre statutaire, préservation des identités et des autonomies, réalité des implantations géographiques et souci de proximité incite à créer des solutions alternatives de partenariat. Pour répondre aux enjeux économiques et sociaux de notre secteur, le renforcement des fonctionnements en réseau et le développement de nouvelles formes de mutualisation sont nécessaires.

■ À l'échelle des territoires (diocèses, départements, académies, régions)

Mutualiser des expertises et des compétences

Il va s'agir de mettre en commun des compétences, des réflexions et des pratiques, des moyens techniques, de l'information et des ressources, des services et des prestations d'études et d'accompagnement.

Des réflexions et des pratiques à mettre en commun :

Les bénévoles et permanents de nos structures fédératives Udogec et Urogec développent, lorsqu'ils le peuvent, des services très divers selon des choix d'organisation également très variables. Il s'est agi très vite d'animer un territoire par la constitution de journées thématiques, de rencontres entre professionnels, par la diffusion de supports de communication, de publications (développement de site internet plus récemment), la création d'espaces communs (bourse à l'emploi par exemple). Très tôt des moyens d'action communs de type lobbying ou fonds de solidarité se sont établis un peu partout.

La constitution de groupes d'échanges de pratiques et de réflexions est au cœur de l'activité de nos structures fédératives. Notre fondement repose sur la mutualisation des responsables bénévoles au niveau national, régional et départemental et la professionnalisation des activités au bénéfice des territoires, autour des permanents, dans le respect de principes de solidarité et d'équité inhérents à notre caractère propre.

Des services et des compétences à mutualiser :

Certaines structures fédératives œuvrent depuis longtemps à apporter à l'ensemble le plus vaste d'OGEC un ensemble de services. Cet effort de mutualisation a porté en priorité sur

un tissu d'écoles dont les ressources et moyens sont souvent réduits (encore aujourd'hui, 3 726 OGEC sont des organismes de moins de 10 salariés avec une proportion conséquente de temps partiels).

Plusieurs structures fédératives développent déjà un service de gestion, un service paie, un service juridique et social, assurant autant de prestations professionnelles en répartissant les coûts ou partageant les frais à l'échelle d'un territoire. Les compétences sont mobilisées au profit des membres sur tous ces domaines et bien d'autres.

Elles peuvent concerner un territoire dans son ensemble (diocèse le plus souvent) ou plusieurs territoires (inter-diocèse, académie, région)

Dans un autre domaine, la mutualisation des achats rappelle aux bénéficiaires la réalité des réductions de coût qui résulte de la négociation commune des services extérieurs ou des achats dans le domaine des assurances, des commandes de fournitures de bureau, de l'impression, des contrôles réglementaires (vérification d'extincteur), des diagnostics (accessibilité), de location de matériel, d'achat alimentaire, de transport ou encore d'énergie.

Il est possible d'opérer cette mutualisation par une création interne à l'Enseignement Catholique (Groupement GAEL en Bretagne par exemple) comme externe (La société de référencement Le Cèdre par exemple, proche de notre réseau ou d'autres).

Des expertises d'étude et d'accompagnement à renforcer :

Études et réalisations techniques (cartographie et statistiques territoriales, rapports macro-économique et social), recherche de financements, négociation des forfaits, diagnostics financiers, accompagnement et formation (comptabilité, gestion, analyse financière, droit social, juridique, immobilier, outils et logiciels, etc.), fonctions supports de manière générale : Si dans notre secteur, les premiers besoins en mutualisation ont souvent concerné les activités de comptabilité et de paie, les possibilités sont multiples et les schémas associés très ouverts.

Pour les structures territoriales dont les moyens sont limités (où se pose la question de la taille critique et la nécessité de l'inter-territoire), comme pour les nouvelles structures territoriales, académiques, régionales, qui ont l'opportunité d'organiser des systèmes originaux tout en profitant des expériences existantes au sein de notre réseau, des réflexions progressent aujourd'hui vers la création de nouveaux lieux, dans la mutualisation de proximité, « l'infra-territoire » situé entre un Udogec et l'établis-





sement: Il s'agit de renforcer la proximité au niveau de bassins d'activité.

■ Une troisième voie, intermédiaire: à l'échelle de réseaux et bassins à structurer

Mutualiser des moyens techniques :

Mutualiser des biens matériels :

Il s'agit essentiellement des locaux et des biens matériels. Évidemment, la mutualisation d'un photocopieur ou d'un bureau est difficilement envisageable, un personnel peut cependant assurer, à partir d'un établissement, des tâches de copie pour ce qui concerne les gros volumes ou les travaux complexes (et/ou nécessitant couleur) quand bien même chacun des autres établissements conserverait une machine d'appoint. Lister les biens pouvant faire l'objet d'une mutualisation est impossible, il peut aussi bien s'agir d'un gymnase, d'un amphithéâtre, d'une salle de conférence ou de spectacle, des équipements multimédias, un véhicule utilitaire ou de transport collectif, des outils et machines d'entretien (tondeuses, machines à élaguer, élévateurs, chariots et diables pour des charges lourdes, etc.), etc.

Pour réussir ce type de mutualisation, il faut rappeler la nécessité d'une gestion rigoureuse et de bien prendre en compte les coûts de fonctionnement (gestion des plannings, organisation administrative, entretien du matériel et maintenance en direct ou par recours à un technicien, vérification de l'état après utilisation,

gestion des assurances, etc.) ainsi que la planification et l'anticipation du renouvellement du parc.

Voir schéma ci-après à titre d'illustration :

Attention, la refacturation doit correspondre strictement aux frais engagés par le propriétaire envers ses sociétaires ou adhérents pour ne pas être assimilé à une activité commerciale, donc potentiellement soumise à la TVA au-delà d'un montant de 60 K€ annuels.

Mutualiser des biens immatériels :

Il est possible également de mutualiser des biens immatériels selon le même schéma. Logiciels, bases de données et sites internet sont concernés mais également les fonds de soutien ou de solidarité pour la constitution de caution par exemple et qui permettent aux membres en difficulté de négocier un emprunt, une autorisation de découvert ou une enveloppe de prêts gratuits. Au niveau de la FNOGEC, le développement de plateforme de réflexion sur internet (reconfiguration complète de notre site internet prévue en décembre 2010), la création de logiciels (Indice prévisionnel opérationnel depuis octobre 2009), la mise en place d'espaces mutualisés d'échange (Forum FNOGEC depuis mars 2010, projet Gabriel d'interaction des différentes bases de données de l'Enseignement catholique) ne sont que des exemples parmi d'autres.

Mutualiser des fonctions et des savoir-faire :

- Association (de moyens),
- Coopérative d'utilisateurs
- GIE
- .../...

- Conventions de mise à disposition ou de prestation de services

et/ou

Conventions

Utilisation du matériel payante, au prorata de la durée d'utilisation ou de la surface travaillée.

Versement au capital social en vue d'acquiescer un matériel commun, souvent par voie de l'emprunt bancaire.

Seuls les sociétaires utilisateurs directement intéressés par l'achat d'un matériel participent à son financement.

Possibilité d'embaucher directement du personnel dédié (organisation de l'activité, exploitation des biens, maintenance, planning etc...).

Structure juridique

Mise à disposition dans le cadre d'un prêt ou d'une prestation de location

Adhésion annuelle ou pluriannuelle, dépôt de garantie, devis de location

Il s'agit ici d'organiser autrement, dans un souci d'optimisation qui doit conduire à un renforcement de la qualité et de l'efficacité du fonctionnement, les services supports des activités d'enseignement et éducatives.

Les services supports sont pour l'essentiel les services liés à la maintenance et à la rénovation des locaux, à l'administration et à la gestion, et à des infrastructures annexes à l'enseignement, mais non moins importantes, type restauration, hébergement, transport, installations sportives...

Les réalités économiques nous montrent la nécessité de mutualiser tout ou partie de ces services supports dans le cadre des réseaux ou bassins :

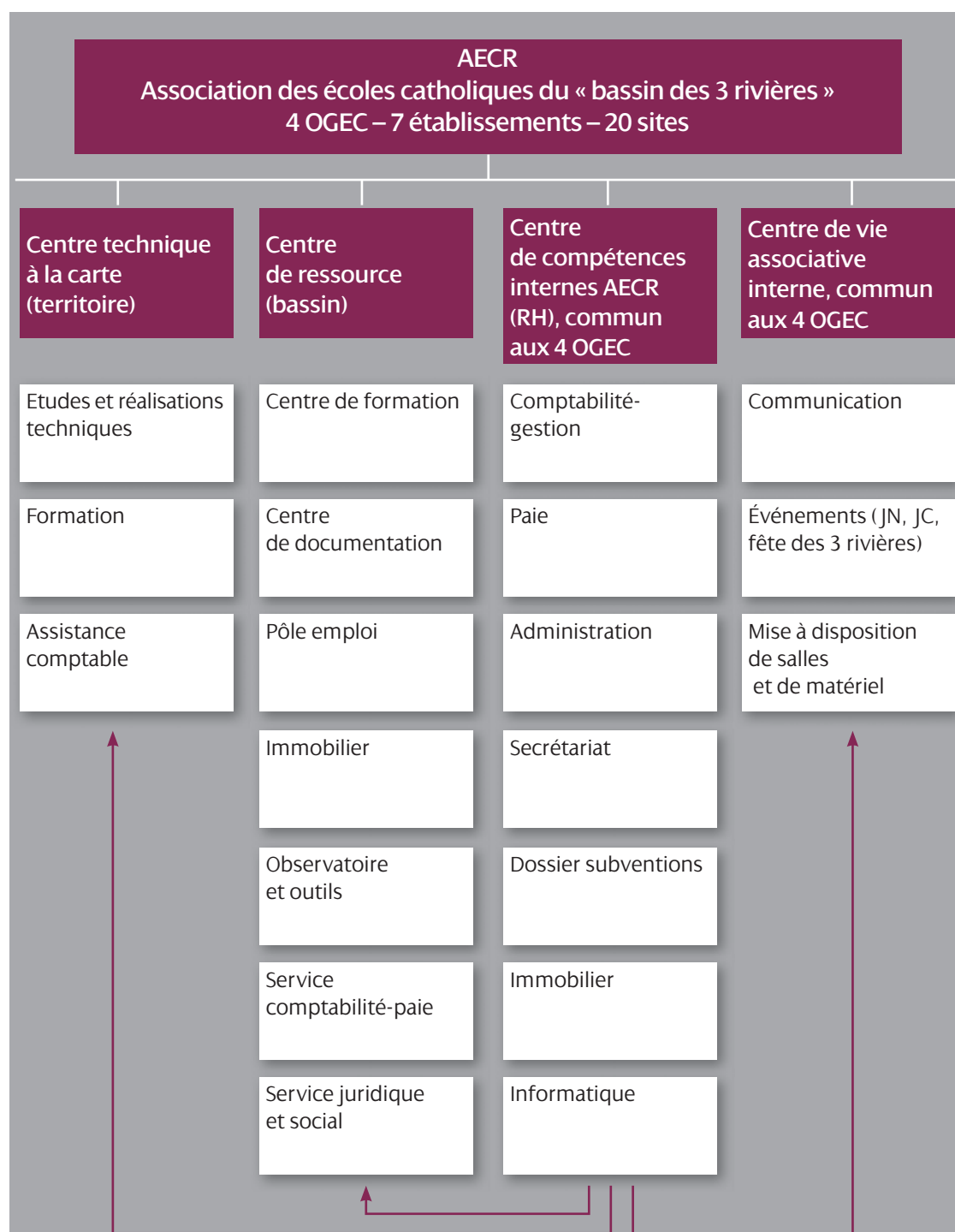
L'enjeu est important : un portage économique sécurisé, pérenne, de nos activités. Ce portage

est de la responsabilité de notre institution... exerçons notre liberté et notre autonomie en ce domaine, rien n'étant écrit dans la loi scolaire sur les modalités juridiques de portage des classes sous contrat et de leurs activités annexes

Un exemple illustré d'une organisation locale mutualisée, pourrait être celui de l'AECR :

Il s'agit d'un schéma parmi d'autres, qui représente une association de moyens entre plusieurs OGEC :

- des organisations territoriales qui s'emboîtent : territoire département ou régional, bassin de vie ou bassin de formation, groupement d'OGEC ou association de moyens à plusieurs OGEC





- le territoire est en appui du bassin qui lui-même est en appui du groupement de moyens, lui-même garant d'une pérennité des projets d'établissements et de leur implantation.

Une fiction ou une construction d'avenir : à chacun d'adapter ou de finaliser ce modèle parmi d'autres, la recherche est aussi une œuvre collective...

Mutualiser les embauches et les personnels :

Mutualiser des activités renvoie donc à mutualiser des services et des prestations mais également ceux qui les produisent, salariés comme bénévoles.

Dans de nombreux territoires, seul l'investissement de bénévoles impliqués et compétents permet à nos structures de vivre. Recruter des équipes de professionnels salariés permet la mise en place de services, améliore la qualité des prestations, offre un accompagnement plus présent et enfin libère du temps pour les bénévoles.

Cela induit bien entendu des coûts qu'il est facile d'estimer, des obligations (légales, sociales, fiscales) et une disponibilité au départ importante (recrutement, adaptation, formation, encadrement, etc.). À tous les niveaux, mutualiser les compétences, c'est-à-dire les partager est essentiel. Une multitude d'écoles ne peuvent

embaucher, isolément, un gestionnaire, un chef des travaux ou un personnel d'entretien, un juriste, un informaticien ou encore ne peuvent avoir recours à un prestataire extérieur. Il en va parfois de même pour de grands ensembles scolaires dans certains domaines d'expertises et de conseils. En effet, même les établissements de plusieurs milliers d'élèves restent, sur un plan de la « surface » économique et de la taille, des « PME ».

Quatre grands cadres légaux existent en termes d'embauche, il s'agit de la mise à disposition de personnel, du groupement d'employeurs, du multi-salariat ou temps partagé, et de l'externalisation.

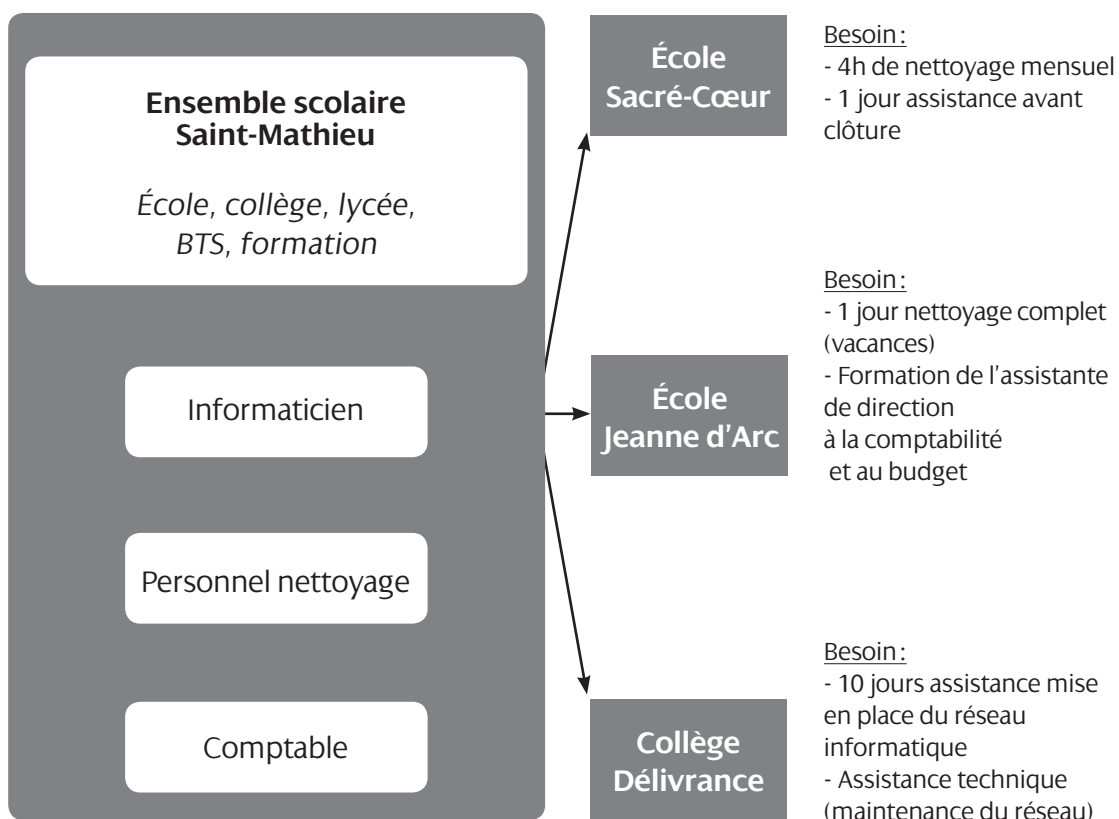
Lorsqu'une structure emploie un salarié dont les compétences en intéressent d'autres, la mise à disposition du personnel est une solution de mutualisation évidente. Elle peut répondre à un intérêt mutuel, du côté de l'employeur (pérenniser un poste ou créer une fonction, répondre à une baisse de moyens sans licencier, satisfaire certains salariés à temps partiel dans leur volonté d'accroître leur temps de travail, etc.) comme de la structure d'accueil.

La mise à disposition du personnel :

Le groupement d'employeurs est une structure associative dont l'objet social est la mise

Structure employeur

Structure d'accueil

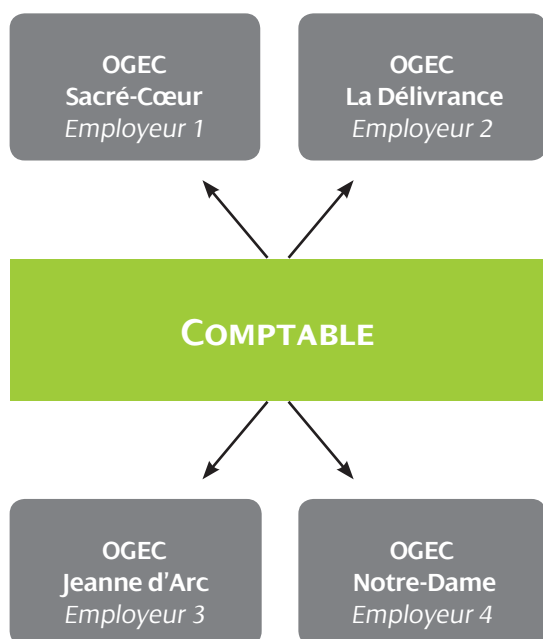


à disposition de personnels à ses membres, en principe à titre onéreux, c'est-à-dire via une facturation de la prestation. À la différence de la mise à disposition seule, la fonction employeur est collective et assumée au sein de la structure porteuse via les instances statutaires (bureau, CA).

Le multi salariat, appelé aussi temps partagé est l'emploi simultané d'un même salarié par plusieurs employeurs. Un salarié est ainsi lié par contrat à plusieurs structures. Cette formule est particulièrement adaptée à la mise en place de projets communs, où plusieurs structures sont impliquées.

Multi salariat:

Enfin, l'externalisation, c'est-à-dire la sous-traitance, offre un autre cadre possible. Elle est autorisée si le prêt de main-d'œuvre n'est



pas la seule prestation facturée et si les salariés restent sous l'autorité de la société prestataire. Négocier collectivement avec un prestataire de service, un cabinet d'expertise comptable, une SSII, un webmaster ou encore un cabinet d'architecte ou de diagnostic immobilier, reste à la fois une alternative à la mutualisation de salariat et/ou un outil complémentaire possible.

■ Vers des mutualisations territoriales renforcées et des groupements d'OGEC ?

Le resserrement des marges de manœuvre au niveau du fonctionnement, les retards dans l'effort au maintien et au développement des infrastructures immobilières, l'atomisation des investissements, les inégalités de moyens entre les territoires, entre les établissements eux-mêmes, les besoins accrus en compétences et en professionnalisation, sont autant de défis que notre secteur doit relever en regroupant ses ressources et en mutualisant les moyens, sans nécessairement prendre appui sur la fusion juridique.

Cependant, ces démarches de regroupement alternatives qui nécessitent réflexion, construction et anticipation, sont encore trop rares dans de nombreux territoires. Les rapprochements sont encore souvent la résultante de difficultés économiques et financières qui prouvent, s'il était besoin, que ce qui n'est pas fait volontairement, de manière anticipée, réfléchie, l'est fait moins bien sous la contrainte et dans l'urgence. Une des raisons est sans doute que la mise en œuvre de ce dispositif n'est pas toujours techniquement aisée pour certains. Il convient de rappeler dans un prochain article quelques règles, outils et principes méthodologiques qui permettent de venir à bout de ces difficultés.



RESTAURATION SCOLAIRE

Pontivy, un regroupement géographique réussi.

Plusieurs établissements d'enseignement catholique de Pontivy (56) et sa région, ont décidé de s'unir afin d'avoir un prestataire de service commun, dans le domaine de la restauration.

■ Quelle était la situation ?

Département du Morbihan :

- Le collège des Saint-Anges à Pontivy servait 120 000 couverts/an en cuisine sur place, restauration sous traitée à la société extérieure A.

- Le lycée Jeanne d'Arc – Saint Ivy - à Pontivy servait 143 000 couverts/an en cuisine sur place, restauration sous traitée à la société extérieure B.
- L'OGEC, La Trinité à Pontivy, trois écoles maternelles et primaires : Saint-Joseph le Château,

Notre-Dame de Joie, Claude Marquet, servaient au total 49 000 couverts par an sur trois sites, en repas livrés en liaison froide, sous-traitée à une société de restauration extérieure C.

- L'école Saint-Jean et le collège Sainte-Anne à Guéméné sur Scorff servaient 24 480 en repas livrés en liaison chaude à partir de la cuisine les Saint-Anges, avec la société extérieure A.

- Le lycée agricole de Kerlebost servait 25 000 couverts/an en repas livrés en liaison froide à partir de la cuisine les Saint-Anges, avec la société extérieure A.

Département des Côtes d'Armor

- Le collège Saint Joseph - Mur de Bretagne servait 25 000 couverts par an en repas livrés, en liaison froide, par une société extérieure B.

Nombre total de couverts par an servis sur l'ensemble des sites : 387 480

■ Quels étaient les enjeux ?

Ces neuf établissements souhaitaient se regrouper afin d'avoir un prestataire de service de restauration commun.

Les cuisines du collège les Saints-Anges n'avaient plus la qualification technique pour servir de cuisine centrale de livraison de repas, sinon au prix de trop gros travaux.

- Ne pas effectuer de travaux importants sur aucun des sites.

- Créer un bloc solidaire de façon à trouver partout un intérêt économique sans toucher à la qualité.

- Mutualiser certains coûts de façon à permettre à de petits établissements de ne pas être exclus de l'opération.

- Mettre la nouvelle opération en place le 01/09/09.

- Confier le dossier de consultation à un cabinet de conseil extérieur.

■ Quelles ont été les actions menées ?

- Décision de rédiger en commun pour les neuf établissements un cahier des charges qui présente un volume de prestations conséquent pour une société de restauration ayant une forte implantation locale.

- Consultation du marché des entreprises de restauration, nationales, locales, devant être équipées d'une cuisine centrale de capacité suffisante, dans la région.

- Visite technique des principaux sites par un bureau d'études spécialisé, dont les cuisines du collège Les Saints-Anges, du lycée de Kerlebost afin d'analyser leur état et leur adaptabilité à une évolution de la restauration.

- Assistance du cabinet de conseil en restauration collective Eres, afin d'avoir un responsable et coordinateur de l'opération, Eres s'appuyant principalement sur les interlocuteurs du collège les

Saint-Anges, M. Olivier Dantec et du groupe scolaire Sainte-Jeanne D'Arc, Saint-Ivy, M. Grégoire Super. Chacun des neuf établissements a signé son propre contrat avec la société de restauration, en conservant son indépendance, tout en créant une entité moralement et contractuellement solidaire dans ce projet commun.

■ Conclusions

Cinq sociétés de restauration ont présenté des propositions globales, en répondant au cahier des charges. Ansamble - Breiz Restauration, a été retenu pour les raisons suivantes :

- Proximité de ses structures d'encadrement, bien connues des interlocuteurs,

- Bonne compréhension et approche du dossier,

- Cuisine centrale proche et de capacité adaptée,

- Priorité donnée au référencement de fournisseurs locaux et à la mise en œuvre de produits frais, dont les produits issus de l'agriculture biologique ; ceci dans le strict respect des recommandations du PNNS et de la qualité exigée dans le cahier des charges,

- Projet proposé en adéquation et grande souplesse d'adaptation vis-à-vis de la diversité des sites,

- Budget présenté conforme aux attentes.

■ Qu'en est-il au 01/09/10 ?

- Les neuf établissements sont toujours associés dans cette opération avec le même prestataire.

- Les conditions économiques sont toujours conformes aux attentes.

- L'intégration à ce groupement, de nouveaux établissements d'enseignement catholique est envisagée.

On peut donc dire qu'il s'agit effectivement d'un regroupement géographique réussi et qui devrait pouvoir faire des émules en France.

Sociétés ayant accompagné ce projet

• Eres

Expertise restauration et services

3, rue des Caves du Roi

92310 Sèvres, France

Tél & fax : 01 49 66 08 97

Mel : contact@eres-expertise.com

<http://eres-expertise.com>

• Ansamble

Restauration et services

au plus près des territoires

Allée Gabriel Lippmann

P.I.B.S. - 56000 Vannes, France

Tél : 02 97 01 97 97

Mel : siege@ansamble.fr

www.ansamble.fr

JOURNÉES NATIONALES FNOGEC 26 ET 27 MARS 2011 À NANCY

LA GOUVERNANCE TERRITORIALE, UN ENJEU POUR LES OGEC ?

La FNOGEC souhaite travailler avec le réseau des OGEC et des chefs d'établissement sur le thème de la gouvernance territoriale qui est « stratégique » et d'une actualité forte. Pour relever des défis majeurs, comment mieux nous organiser en réseau, comment mettre en place un portage économique de nos projets d'établissements encore plus viable et pérenne ?

■ Enjeux du secteur

Ce qui justifie cette mobilisation au service d'une gouvernance territoriale renouvelée, c'est d'abord la prise de conscience des grands enjeux ou défis auxquels nous devons faire face :

- ◆ Une évolution des effectifs contrastée selon les territoires
- ◆ Une évolution alarmante des moyens de fonctionnement en postes d'enseignants (pendant plusieurs années, l'ordre de grandeur des réductions de postes est autour de 1400 par an pour l'ensemble du secteur de l'Enseignement Catholique).
- ◆ La difficile mobilisation de la ressource publique dans un contexte de difficultés budgétaires importantes des collectivités publiques.
- ◆ Problématiques immobilières de plus en plus lourdes : loi Handicap, retards dans la rénovation et l'adaptation des infrastructures pour certains territoires, mutation du patrimoine avec la propriété des congrégations, mutualisations à poursuivre...

■ Objectif des journées

Ces défis conduisent à poser les objectifs suivants pour les prochaines Journées Nationales de notre réseau OGEC :

- ◆ Essentiellement, apporter à l'institution :
 - Des outils pour la mise en place d'organisations territoriales adaptées aux enjeux précédemment décrits : comment engager concrètement une démarche prospective dans un territoire ? quelle méthode ? quels schémas possibles d'organisation ? (témoignages de territoires « en marche »).
 - Une expertise, des schémas viables au plan économique (juridique, financier, social, organisationnel) facilitant l'organisation des réseaux d'établissements dans un bassin de vie ou un bassin de formation.
- ◆ Par suite, ces journées doivent contribuer à construire **une démarche collective face aux risques économiques et de pérennité d'un tissu d'implantation adapté de l'offre de l'Enseignement Catholique**. Chaque acteur participera à ce temps fort selon ses responsabilités et son périmètre d'intervention, en subsidiarité, mais pour le service de l'institution et de son projet éducatif : pour se faire, la FNOGEC travaille la préparation des journées en lien étroit avec les représentants des tutelles (le SGEC, l'UR-CEC et le BDD), qui représentent ensemble les autori-

tés légitimes, responsables finaux et pilotes de l'organisation territoriale de l'Enseignement Catholique.

■ Déroulement

Samedi 26 mars 2011

La première journée sera consacrée à **trois conférences et huit ateliers thématiques permettant une réelle interactivité**. Les trois grands thèmes faisant l'objet, d'une part d'apports par des intervenants de renom, spécialistes de la prospective et de l'organisation territoriale, et d'autre part d'ateliers pratiques animés par des témoins et spécialistes de notre secteur, sont les suivants :

- ◆ **Prospective et territoire** : vers quel territoire éducatif ? (quelle méthode pour engager une démarche collective de prospective au niveau d'un territoire ?)
- ◆ **Immobilier** : l'enjeu des cinq ans à venir, gérer l'immobilier plutôt que le subir... (cadre spécifique, état des lieux, règles de gestion...)
- ◆ **Quels outils pour une gouvernance territoriale ?** (des outils pour l'action : comment mettre en place une organisation territoriale viable pour un réseau d'établissements dans un bassin de vie ou de formation ?)

Dimanche 27 mars 2011

La deuxième journée constituera une **synthèse et un envoi**. Après un rappel des règles du jeu institutionnel qui constituent le cadre de notre action, et notamment les règles relatives à la gestion de l'immobilier dans le cadre du droit canonique, une table ronde réunira les principaux responsables de l'Enseignement Catholique, ainsi que des personnalités politiques de premier plan, dirigeants de collectivités territoriales, et enfin des experts spécialistes du développement local. Le thème de cette table ronde est intitulé : « perspectives de déploiement et développement de l'Enseignement Catholique par bassins de vie : quel cadre pour la gouvernance d'un territoire ? » Une organisation adaptée, innovante du tissu des établissements pour une meilleure dynamique d'ensemble, mais aussi une organisation institutionnelle adaptée qui accompagne cette dynamique, tel sera le sujet développé, qui permettra de dégager des pistes d'avenir, des convictions fortes préalables de l'action.



TABLEAU DE BORD

CHIFFRES UTILES

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

Codes IDCC

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

AGENDA

06/01/11 : commission comptable
06/01/11 : CPN PSAEE – révision cc
07/01/11 : bureau
07/01/11 : négociation interbranche FPC
10-14/01/11 : formation Attachés de Gestion (4 ^e session)
13/01/11 : CPN PSAEE – révision cc
13/01/11 : réunion petite enfance
19/01/11 : CPN PSAEE – commission de suivi
20/01/11 : CNS Prévoyance

**Journées nationales
26 et 27 mars 2011**

à Nancy

**Retrouvez
le programme
et les bulletins
d'inscriptions sur le site
de la FNOGEC**



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 11 DÉCEMBRE 2010

L'assemblée générale du 11 décembre 2010 a été l'occasion de saluer Jacques GIROUX qui pendant 6 ans a assuré la présidence de la FNOGEC.

Daniel COIRIER qui s'est exprimé en tant que vice-président a salué le travail réalisé pendant cette période avec « une grande capacité d'écoute et de main tendue ».

Cette assemblée a été également l'occasion de faire le bilan de l'année 2009-2010 tant sur le plan financier qu'en terme d'activités. Vous trouverez les rapports en ligne sur le site de la FNOGEC. Un véritable débat a eu lieu avec les présents sur la mise en œuvre de l'accord du 7 juillet 2010 sur les classifications et rémunérations afférentes. Il apparaît au terme de ce débat que chacun a compris que nous étions au milieu du gué avec d'une part un processus de négociation qui n'est pas terminé et d'autre part l'engagement de mettre en œuvre ce qui a déjà été négocié.

Après un exercice de démocratie interne, nouveau pour la FNOGEC, qui a conduit à l'arrivée de quatre nouveaux membres au conseil d'adminis-

tration, le nouveau conseil d'administration a élu M. Michel QUESNOT comme président.

Un nouveau bureau composé de 11 membres a été élu également (voir la composition ci-dessous).

Michel QUESNOT a mis au service de l'Église (conférence des évêques) et de l'Enseignement Catholique ses compétences professionnelles dans le domaine de la prévoyance.

Dans le Val d'Oise, il est tout à la fois président d'une association immobilière, responsable au niveau diocésain et président d'un OGEC d'établissement.

À la FNOGEC, il participe depuis 8 ans aux travaux du collègue employeur et pilote le dossier de la prévoyance des personnels OGEC et des enseignants. Il a placé son mandat sous le signe de la subsidiarité, la professionnalisation et la valorisation du bénévolat, avec la volonté d'apporter un regard particulier « aux petites écoles », dans une volonté de servir le réseau des UDOGEC et UROGEC.

Bon Noël et Bonne année 2011! □

COMPOSITION DU NOUVEAU BUREAU DE LA FNOGEC

M. Michel QUESNOT, nouveau président de la FNOGEC vous présente son bureau :

- Vice-présidente : Mme Sylvie PICARD – chargée de la communication
- Vice-président : M. Jean-Claude LE MEUR – chargé de l'animation territoriale
- Trésorier : M. Bruno CORNU-THENARD – chargé du recrutement de bénévoles experts
- Secrétaire : M. Paul CHAGNEAU – chargé de la mise en œuvre d'une démarche qualité dans le cadre de l'amélioration de la gouvernance
- M. Bernard CAZENAVE – chargé du dossier social
- M. Gérard DUVAL
- M. Yann KERGALL
- M. Jean-Yves MAHEO
- M. Marc MOREAU
- M. Jean-Luc VIET

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

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