

# L'arc boutant

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

**Juin 2012**

**n° 523**

## ■ Actualités Fnogec

Forfaits communaux...p.2

Carnet.....p.2

Apel nationale.....p.2

## ■ Vie du réseau

2<sup>e</sup> session de formation  
civique et citoyenne ....p.3

Une nouvelle promotion  
de volontaires en service  
civique .....p.3

## ■ Législation sociale

La négociation annuelle  
obligatoire (NAO).....p.4

## ■ Gestion/comptabilité

Le contrôle interne  
de la gestion.....p.7

Contrat groupe Assurance  
dommages-ouvrage ..p.10

## ■ Pastorale .....p.12



DR



## Éditorial

Par Michel Quesnot,  
président de la FNOGEC

## Gouvernance : une démarche à tous les niveaux du réseau des Ogec

**L**ors de la journée des présidents d'Udogec/Urogec qui s'est tenue le 9 juin, nous avons travaillé sur la nécessaire organisation territoriale de notre réseau au service des établissements.

Les ateliers ont permis aux Udogec/Urogec d'exprimer leurs attentes vis-à-vis de la Fnogec en matière d'accompagnement dans cette évolution. Pour répondre au mieux à ces attentes et pour optimiser l'allocation de nos ressources, nous sommes en cours de réflexion sur notre organisation.

Il est en effet indispensable de nous concentrer sur la façon de mettre en place la meilleure mutualisation et allocation de nos ressources afin de répondre au mieux à notre mission de gestionnaire au service de l'Enseignement catholique et des établissements, en partenariat avec les associations de chefs d'établissement.

Lors de cette journée, la nouvelle application Internet destinée à formaliser la gouvernance sur un support numérique facile d'accès et d'utilisation a été présentée. Elle a pour objectifs principaux : d'aider à une amélioration de la qualité de gestion des Ogec dans tous les domaines dont ils ont la charge par la mise en place d'un tableau de bord de suivi ; de laisser une trace de l'activité dans un lieu identifié, unique, sur la gestion de l'Ogec (un classeur permanent où tout est rangé) ; de faciliter l'exercice de transparence nécessaire en termes de gestion...

Ce nouvel outil de gouvernance est actuellement en phase de test dans plusieurs Udogec/Urogec. Il sera présenté aux associations de chefs d'établissement et aux tutelles pour recueillir leurs remarques avant sa mise en ligne prévue à la prochaine rentrée scolaire.

Dans la même logique d'accompagnement et d'outillage des Udogec/Urogec et au-delà des Ogec, le « Memento du président d'Ogec » a été présenté. Conçu pour apporter au président d'Ogec une information succincte sur son rôle, sa mission et son fonctionnement, il est diffusable gratuitement par les Udogec et Urogec et disponible en accès direct sur le site de la Fnogec.

Par ailleurs, je tiens à saluer le départ de Claude Bauquis que beaucoup d'entre vous connaissent, en charge du pôle compétences et expertises de la Fnogec, et qui poursuivra à compter de la prochaine rentrée scolaire son parcours professionnel au sein de l'Institution comme directeur diocésain de l'Enseignement catholique des diocèses de Cahors et Rodez. Il a apporté beaucoup à la Fnogec, notamment en termes d'outils de comptabilité et de gestion.

Ce numéro de l'Arc boutant est le dernier de l'année scolaire. Je vous souhaite à tous et toutes un bon été et vous remercie à nouveau de votre engagement au service de l'Enseignement catholique. □



## FORFAITS COMMUNAUX: SUCCÈS DE LA JOURNÉE DU 24 MAI

Le 24 mai, plus de 200 personnes ont participé à la journée organisée par le Secrétariat général de l'Enseignement catholique et la Commission nationale des forfaits sur le thème « Stratégie de négociation et outils de pilotage des cellules diocésaines des forfaits ».

Les différentes interventions et tables rondes qui se sont succédé durant cette journée ont permis de rappeler les enjeux de ces négociations, le dispositif législatif et réglementaire, les modalités de pilotage et les acteurs de la négociation ainsi que de présenter des outils nécessaires à la conduite de celles-ci.

La Fnogec a mis en place un « accès négociateur » accessible à partir de l'espace collaboratif de son site Internet afin de mettre à disposition des négociateurs de forfaits communaux et des permanents Udogec/Urogec une base documentaire (rapports d'expertise, jurisprudence, notes de doctrine, enquête forfait communal), mais également des outils spécifiques à la négociation, des programmes d'évaluation du coût de l'élève du public, des supports de présentation et de formation. Cet



Une participation importante à la journée du 24 mai.

« accès négociateur » est également accessible à la demande aux pilotes des cellules diocésaines (adresser un mail à [s-pouverreau@fnogec.org](mailto:s-pouverreau@fnogec.org)).

Les outils présentés lors de cette journée sont disponibles sur cet espace collaboratif.

La Fnogec propose également des formations aux négociateurs de forfaits communaux mais aussi aux pilotes diocésains qui souhaiteraient y participer. La prochaine formation a pour objet la maîtrise de l'outil d'évaluation du coût de l'élève du public et aux notions de comptabilité publique. Elle aura lieu à la Fnogec le 19 juin 2012. Cette formation peut également être organisée en province, à votre demande, pour un minimum de cinq participants.

### CARNET



Jacques Giroux  
et Mgr Hippolyte Simon.

Les insignes de chevalier dans l'ordre de la légion d'honneur ont été remis à Jacques Giroux, ancien président de la Fnogec, par Monseigneur Hippolyte Simon, archevêque de Clermont, le 12 mai dernier. Cette cérémonie s'est tenue au Centre diocésain de la pastorale de Clermont-Ferrand dans un climat convivial avec famille et amis. Michel Quesnot, président de la Fnogec, était venu partager ce moment avec Jacques Giroux et lui rendre hommage (cf. le numéro de janvier 2012 de l'AB dans lequel nous annonçons cette distinction).

## APEL NATIONALE: UNE NOUVELLE ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE

Le XVII<sup>e</sup> Congrès des Apel a eu lieu à Clermont-Ferrand les 1<sup>er</sup>, 2 et 3 juin 2012. Au cours de celui-ci, **Caroline Saliou** et **Thierry Baucher** ont été élus vendredi 1<sup>er</sup> juin présidente et vice-président avec 182 voix pour et 49 contre.

**Caroline Saliou**, 48 ans, a été élue présidente



Caroline Saliou.

nationale de l'Apel. Mère de six enfants et originaire de la Mayenne, Caroline Saliou occupait le poste de vice-présidente auprès de Béatrice Barraud depuis deux ans.

**Thierry Baucher**, 37 ans, père de deux enfants, déjà membre du bureau national, a été quant à lui élu vice-président.

Ils prendront leurs fonctions le 1<sup>er</sup> août prochain. La Fnogec adresse tous ses vœux de réussite à cette nouvelle équipe.

## 2<sup>E</sup> SESSION DE FORMATION CIVIQUE ET CITOYENNE

Depuis la rentrée scolaire de septembre 2011, des jeunes volontaires, âgés de 18 à 25 ans, sont accueillis dans des établissements de l'Enseignement catholique en service civique.

Venus d'horizons différents, leurs missions relèvent de l'un des axes suivants : l'éducation pour tous, la santé, l'environnement, la culture et les loisirs, et la mémoire et la citoyenneté en application de la convention signée avec l'Agence du service civique.

Le 9 mai dernier, se déroulait dans les locaux de l'enseignement catholique une nouvelle session de formation civique et citoyenne. Organisée par le SGEC, la FNOGEC, le CNEAP et l'UGSEL, cette journée nationale avait vocation à réunir les volontaires et leurs tuteurs sur le thème de l'engagement citoyen, en favorisant l'interactivité et l'échange.

Après une présentation du service civique et de son implication pour l'Enseignement catholique par Claude Berruer, adjoint au Secrétaire général de l'enseignement, volontaires et tuteurs ont échangé leurs expériences au cours d'une table ronde. Cela a été l'occasion de constater la diversité des missions et des conditions d'exercice du service civique (suivant les territoires, les structures d'accueil...).

L'après-midi était organisée autour de deux ateliers : pour les volontaires et pour les tuteurs. Les volontaires se sont retrouvés pour évoquer leur expérience et appréhender leur projet personnel à l'issue de la mission. Les tuteurs ont pu échanger sur la notion d'accompagnement d'un volontaire tant sur le plan organisationnel que financier. Ce temps



d'échange, très instructif, aura également été l'occasion de relever un ensemble de bonnes pratiques, d'insister sur le rôle du tuteur dans la phase d'accompagnement de la fin de mission, notamment dans la préparation du projet professionnel.

Cette journée de formation civique et citoyenne a permis de tirer de nombreux enseignements de cette première année de service civique dans l'Enseignement catholique :

- intérêt du dispositif reconnu par l'ensemble des participants,
- un apport des volontaires à l'établissement souligné par les tuteurs grâce à leur motivation, implication, dynamisme et idées nouvelles,
- rôle important du service civique dans la définition de leurs projets professionnels et personnels souligné par les volontaires.

Les valeurs d'entraide, de partage et de dépassement de soi véhiculées par le service civique sont particulièrement recherchées sur le marché du travail.

En fin de journée, Jean-Marie Lelièvre, secrétaire général de la Fnogec, a remercié l'ensemble des participants pour leur disponibilité et leur contribution à cette journée nationale de formation.



## UNE NOUVELLE PROMOTION DE VOLONTAIRES EN SERVICE CIVIQUE DÈS SEPTEMBRE 2012

Une nouvelle campagne lancée en mars 2012 permettra aux établissements d'accueillir une centaine de jeunes sur l'ensemble du territoire lors de la rentrée prochaine.

Pour cette nouvelle année scolaire, le dispositif comporte un sixième axe de mission : « le sport ». Ce thème aura notamment vocation à faciliter l'accès au sport pour tous et à dévelop-

per des programmes préconisant la pratique d'activités physiques et sportives, vecteurs de bonne santé, d'hygiène de vie et de prévention des risques de maladie.

Le nombre important d'offres de missions reçues par la cellule du service civique témoigne de l'engagement croissant du service civique auprès des établissements.

un espace dédié  
au service civique  
est accessible à partir  
de la page d'accueil  
du site internet  
de la Fnogec  
[www.fnogec.org](http://www.fnogec.org)

## LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)

*La négociation au niveau de la branche n'exonère pas certains établissements de leur obligation de mener une négociation annuelle obligatoire (NAO) en leur sein.*

*Quels sont les établissements assujettis ? Quelles sont leurs obligations ? Quelle est la procédure à respecter ? Quelles sont les sanctions ?*

*Cet article vous apporte les réponses en la matière.*

### ■ La NAO de branche

Comme chaque année, à la même période, la négociation annuelle de branche sur les rémunérations s'est ouverte par une réunion préparatoire. Cette réunion s'est tenue le 22 mai.

Au cours de cette réunion, le collège employeur a présenté un rapport dit de « branche » qui permet d'ouvrir la négociation avec ses partenaires du collège des salariés (ce rapport est en accès direct sur le site de la Fnogec – rubrique Politique sociale – Présentation de la branche)

Deux réunions de négociation sont prévues les 7 et 26 juin 2012.

**Attention :** cette négociation de branche n'exonère pas les établissements assujettis de leur obligation de mener les négociations sur les salaires effectifs, sous peine de lourdes sanctions (voir ci-après). Pour cela, ils doivent fournir des éléments permettant d'éclairer les délégués syndicaux dans le cadre de cette négociation. Le rapport remis annuellement au comité d'entreprise est une bonne base de départ. Le rapport de branche peut être utile pour mettre en perspective ces données et celles spécifiques à l'établissement.

### ■ Les établissements scolaires assujettis à la NAO<sup>1</sup>

La négociation annuelle obligatoire doit être tenue dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales (C. trav. L. 2242-1).

En pratique, elle s'impose dès lors qu'existe un délégué syndical dans l'établissement scolaire, puisque c'est avec lui que l'employeur doit engager la négociation.

L'obligation de négocier s'applique aussi lorsqu'un délégué du personnel est désigné comme délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés (C. trav. L. 2143-6).

1. Sont traités dans cet article uniquement les thèmes sur lesquels porte la négociation annuelle obligatoire. D'autres thématiques, et pour certains types d'établissement, doivent être évoqués selon des périodicités différentes : seniors, pénibilité, etc.

### FOCUS: DÉSIGNATION D'UN DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL COMME DÉLÉGUÉ SYNDICAL DANS UNE ENTREPRISE DE MOINS DE 50 SALARIÉS (C. TRAV., L. 2143-6).

La loi permet aux organisations syndicales de faire jouer le rôle de délégué syndical à un délégué du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour cela, le syndicat doit prouver sa représentativité au niveau de l'établissement selon les nouveaux critères de l'article L.2121-1 du Code du travail, et notamment celui de l'audience électorale (avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants).

Le délégué du personnel ainsi mandaté doit impérativement être **titulaire**, et disposer d'un crédit d'heures à ce titre. Sa désignation est faite pour la durée du mandat de délégué du personnel. Ce mandat prend donc nécessairement fin avec celui de délégué du personnel dont il est indissociable.

Contrairement à la négociation facultative, les partenaires sociaux ne sont pas libres de déterminer le périmètre de négociation. Les entreprises ne peuvent s'exonérer de leur obligation de négocier sur les thèmes fixés par la loi (voir ci-après) au motif qu'ils ont fait l'objet d'une négociation au niveau supérieur (branche, interbranche).

### ■ Les domaines de la NAO

Les thèmes discutés durant la NAO sont imposés par le Code du travail. (tableau ci-après)



Thème	Référence	Contenu de l'obligation	Informations à transmettre
Salaires effectifs	C. trav., art. L. 2242-8	La négociation porte sur les salaires effectifs bruts par catégorie, y compris les primes et les avantages en nature, lorsque ces primes et avantages résultent de l'application d'une convention ou d'un accord.	Salaires moyens par catégorie professionnelle et par sexe (détail par catégorie socioprofessionnelle, strate et métier). La mesure de dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie, c'est-à-dire le rapport entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas correspondant à une catégorie donnée.
Égalité salariale entre les femmes et les hommes	C. trav., art. L. 2242-7	La négociation vise à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sauf si un accord collectif a été conclu sur ce thème.	Éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57 (données sexuées par catégorie professionnelle : effectifs, embauches, nombre moyen d'heures de formation, type de contrats, promotions, durée du travail...)
Durée effective et organisation du temps de travail	C. trav., art. L. 2242-8	Elle porte notamment sur les modes de répartition du temps de travail, les formes particulières d'organisation du travail (travail de nuit notamment) et le travail à temps partiel.	Nombre et répartition des heures supplémentaires par catégorie de salariés, répartition des horaires de travail, application des différentes formules de répartition du temps de travail (modulation...), information sur la mise en place du temps partiel.
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	C. trav., art. L. 2242-5	La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.	Éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57 (données sexuées par catégorie professionnelle : effectifs, embauches, nombre moyen d'heures de formation, type de contrats, promotions, durée du travail...) complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.
Travailleurs handicapés	C. trav., art. L. 2242-13	La négociation traite des mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Elle porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, ainsi que sur les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise. Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.	Rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L. 5212-1 et suivants.

### ■ Une procédure dénuée d'obligation de résultat

L'employeur est tenu d'engager la négociation chaque année.

Lorsque des négociations ont déjà eu lieu dans l'entreprise, elles constituent le point de départ du délai de 12 mois imparti à l'employeur pour convoquer les parties à la négociation.

S'il s'agit de la première négociation (entreprise nouvellement assujettie du fait par exemple de la désignation d'un délégué syndical), l'employeur pourrait également disposer d'un délai de 12 mois à compter de l'événement qui l'a soumis à l'obligation, mais en l'absence de précision dans les textes, il est préférable d'engager la négociation dans l'année civile de l'événement.

À défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la demande d'ouverture de la négociation par une organisation syndicale oblige l'employeur à organiser la négociation annuelle.

L'employeur doit transmettre la demande de l'organisation syndicale dans les 8 jours aux autres organisations syndicales représentatives ayant

désigné un délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement et convoquer les parties dans les 15 jours qui suivent la demande.

L'article L. 2242-2 du Code du travail impose la tenue de deux réunions pour la négociation, sans fixer de nombre maximum. Aucun délai maximal n'est imparti à la négociation. Les établissements soumis à l'obligation de négocier devront donc adopter un calendrier qui déterminera la clôture de la négociation et le moment à partir duquel l'employeur peut éventuellement, en l'absence d'accord, décider unilatéralement des mesures à prendre et à mettre en œuvre. Selon le ministre du Travail, ce calendrier doit être établi par accord entre l'employeur et les représentants des syndicats.

L'article L. 2242-10 du Code du travail impose un engagement sérieux et loyal des négociations pour la définition et la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

Cet engagement sérieux et loyal de négociation implique :

- La convocation à la négociation des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;



- La fixation du lieu et du calendrier des réunions ;
- La communication des informations nécessaires pour permettre aux organisations syndicales de négocier en toute connaissance de cause ;
- La réponse motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

L'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise n'est pas assortie d'une obligation de résultat. Au terme de la négociation, deux hypothèses peuvent donc se présenter :

- Soit un accord d'entreprise est conclu entre les parties ;
- Soit aucun accord n'a été conclu. Dans ce cas, il est établi un procès-verbal de désaccord. Il fait état des propositions respectives, en leur dernier état, des parties et le cas échéant des mesures que l'employeur souhaite appliquer unilatéralement. Un modèle de procès-verbal de désaccord de négociation annuelle obligatoire est disponible sur le site de la Fnogec – Rubrique Politique sociale – Outils et modèles.

### ■ Le calendrier de la NAO

Délais	Formalités à accomplir
Dans les 12 mois suivant le début de la négociation précédente	Détermination du cadre de la négociation et convocation des syndicats à une première réunion préparatoire par l'employeur
Dans les 8 jours qui suivent la demande formulée par un syndicat (si l'employeur n'a pas engagé lui-même la négociation dans les délais)	Communication à tous les syndicats de la demande d'ouverture de la négociation présentée par un syndicat.
Dans les 15 jours qui suivent la demande du syndicat visant à engager les négociations	Convocation de tous les acteurs de la négociation à une 1 <sup>re</sup> réunion préparatoire.
À la date convenue dans la convocation	Tenue de la 1 <sup>re</sup> réunion préparatoire. Sont précisés lors de cette réunion le détail des informations que l'employeur devra transmettre aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières visées aux articles L. 2242-5 à L. 2242-14 du Code du travail et la date de leur remise, ainsi que le lieu et le calendrier des réunions.
Date de la remise des informations précisées lors de la 1 <sup>re</sup> réunion	Transmission par l'employeur aux délégations syndicales des informations prévues aux articles L. 2242-2, L. 2242-5, L. 2242-14 et R. 2241-2 du Code du travail.
Date établie lors de la 1 <sup>re</sup> réunion	Tenue de la seconde réunion, et le cas échéant des réunions suivantes.
À l'issue des négociations	Conclusion d'un accord <b>ou</b> à défaut d'accord, établissement d'un procès-verbal de désaccord (sont consignées dans ce PV les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement).
Après signature de l'accord et respect du délai d'opposition de 8 jours	Dépôt de l'accord ou du PV de désaccord à la Direccte du lieu de conclusion et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes (sont consignées dans ce PV les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement).

### ■ Sanctions

Sur le plan pénal, le refus d'un employeur d'engager la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise est assimilé au délit d'entrave à l'exercice du droit syndical.

Ainsi, le fait de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation annuelle, à l'obligation périodique de négocier et aux obligations relatives au contenu de la négociation annuelle est sanctionné par une peine d'un an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende (C. trav. art. L. 2243-1).

De lourdes sanctions financières sont également prévues. En effet, en l'absence de négociation

sur les salaires effectifs, le montant de certains allègements de charges sociales est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. Il est totalement supprimé lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive.

Les allègements et réductions de charges sociales concernés par cette mesure sont la réduction générale des cotisations patronales, dite réduction Fillon et les allègements spécifiques de cotisations à certaines zones géographiques (embauches dans les zones de redynamisation urbaine et les zones de revitalisation rurale, entreprises et associations implantées dans les zones franches urbaines...).

## LE CONTRÔLE INTERNE DE LA GESTION: UNE FONCTION ESSENTIELLE DU PILOTAGE ÉCONOMIQUE

*Le contrôle interne: une expression réductrice, qui ne dit pas tout de ses attributs et de son intérêt...*

### ■ Mettre en place des budgets et les engager

Le contrôle interne commence par la mise en place des budgets (voir article de l'Arc boutant de mai 2012 : « Le budget : 10 repères essentiels »).

Définition par l'établissement d'un cadre budgétaire en cohérence avec son projet, vote par l'Ogec d'un budget de fonctionnement et d'un budget d'investissement annuels, avant le début de chaque exercice scolaire.

**Le contrôle interne consiste principalement à déterminer les modalités d'engagement de ces budgets, en précisant le rôle de chacun des acteurs qui interviennent dans 4 cycles principaux :**

- Le cycle de la facturation familles ;
- Le cycle des achats ;
- Le cycle des salaires et charges sociales ;
- Le cycle de la trésorerie.

### ■ Mettre en œuvre le principe de séparation des fonctions afin de sécuriser et optimiser l'engagement des budgets

#### ◆ **Faire mieux que la prévision par un processus organisationnel efficace**

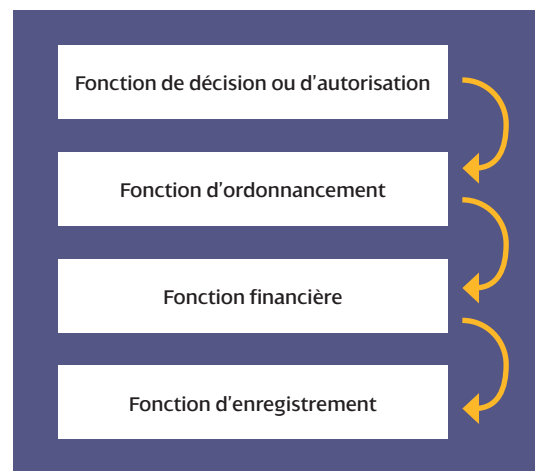
Le rôle de chacun des acteurs est déterminé en respectant un principe fondamental, celui de la « séparation des tâches et des fonctions » : une même personne ne peut assurer seule l'ensemble des tâches liées au cycle des achats par exemple, l'Ogec s'exposerait à des risques liés à des erreurs, manquements ou irrégularités (vérification de la conformité entre commandes et livraisons, exactitude des factures, enregistrement ou paiement erroné des factures, contrôle budgétaire insuffisant et dépassement des postes prévus au budget, suivi insuffisant ou inexistant des achats consommés et des stocks de fin d'exercice...).

Afin de mettre en œuvre dans les meilleures conditions les budgets de l'association, un principe de base doit être respecté : « L'ordonnancier, le comptable et le payeur doivent être trois personnes différentes » ; et préalablement à l'ordonnancement, la personne morale porteuse des activités (l'Ogec) doit avoir « autorisé » l'acte d'ordonnancement, qui est délégué au chef d'établissement, en vertu du statut de celui-ci.

Ainsi, les fonctions suivantes doivent être assumées séparément :

- Autorisation : Ogec (vote les budgets) ;
- Ordonnancement : chef d'établissement ;
- Enregistrement : comptable ;
- Paiement : Ogec (pour des raisons pratiques, dans de nombreux cas, on accepte de contrevenir à la règle de séparation de fonction en permettant au chef d'établissement, qui a préalablement visé les bons de commande, de « payer » également, c'est à dire de viser des paiements, en disposant d'une délégation de signature sur les comptes bancaires jusqu'à un montant défini en commun accord avec l'Ogec – pour des dépenses courantes de fonctionnement –.)

#### ◆ **Séparation des tâches et des fonctions**



#### ◆ **Validation en conseil d'administration des grilles de contrôle interne**

Il est nécessaire de valider en conseil d'administration d'Ogec les grilles de contrôle interne décrivant le déroulement des 4 cycles précédemment décrits et le rôle de chacun des acteurs intervenant dans ces cycles

Une fois par an, si possible fin juin/début juillet, avant la reprise de l'exercice suivant, le conseil d'administration de l'Ogec doit faire le point d'une part des délégations accordées dans le cadre de la gestion des activités de l'établissement ou du groupe scolaire, et d'autre part des procédures de contrôle interne : acte de mise à jour et de validation des conditions de pilotage économique des activités (qui fait quoi, quand et comment). Tant la liste des délégations accordées (par l'Ogec au président, au trésorier, au chef d'établissement...





par le chef d'établissement à ses collaborateurs...) que les grilles de contrôle interne doivent être formalisées et arrêtées par l'organe dirigeant de la personne morale, en l'occurrence le conseil d'administration de l'Ogec. La mention de ces délégations dans le statut de l'Ogec et dans celui du chef d'établissement ne suffit pas.

À titre d'exemple, nous présentons ci-après des exemples simplifiés de grilles de procédures d'en-

gagement des budgets, à travers les 4 cycles déjà évoqués. Pour chaque grille ou cycle, des exemples de risques rencontrés sont exposés, justifiant la nécessaire séparation des tâches à l'intérieur du cycle.

Nous rappelons que la Fnogec a intégré au référentiel de gouvernance des Ogec un fichier plus détaillé encore, que vous pouvez adapter et remplir en fonction de votre propre situation.

### EXEMPLES SIMPLIFIÉS DE GRILLES DE PROCÉDURE D'ENGAGEMENT DES BUDGETS ET EXEMPLES DE RISQUES À PRÉVENIR POUR CHACUN DES CYCLES ÉVOQUÉS

GRILLE DE LA FACTURATION FAMILLES	1			
	Chef(s) d'établissement	Attaché de gestion	Comptable	Secrétaire
Mise à jour fichiers élèves				X
Préparation des éléments de facturation		X		
Bon à établir la facturation	X			
Élaboration de la facturation			X	
Contrôle de cohérence		X		
Émission et envoi des factures			X	X
Comptabilisation		X	X	
Encaissements	X		X	
Suivi des relances	X	X		

#### EXEMPLES DE RISQUES À PRÉVENIR :

- Non reprise de soldes dus antérieurs ;
- Réalisation de fausses factures d'avoirs et détournements de fonds ;
- Créances passées en pertes et détournement de règlements familles perçus en espèces ;
- Manque d'exhaustivité : activités annexes non répercutées sur la facturation principale, pertes par manque de suivi des règlements sur activités annexes ;
- Nombre de repas vendus inférieurs au nombre de repas achetés (des passages au self se font sans paiement : repas occasionnels mal maîtrisés, entrées au self mal contrôlées, gestion de tickets archaïque...);
- Simplement, et fréquemment, très mauvais suivi des créances antérieures (familles parties)
- Défaut de procédure de recouvrement fiable ;
- Défaut de procédure fiable en termes de réductions accordées.

GRILLE DES ACHATS	2			
	Chef(s) d'établissement	Attaché de gestion	Comptable	Président ou trésorier Ogec
Visa / bon de commande	X	X		
Conformité commande/livraison		X	X	
Contrôle facture			X	
Bon à payer	X			
Comptabilisation achat			X	
Préparation du règlement		X	X	
Signature du règlement	X			X
Comptabilisation du règlement			X	

#### EXEMPLES DE RISQUES À PRÉVENIR

- Dérives de dépenses, absence de contrôle budgétaire ;
- Achats ou travaux réglés par l'Ogec pour le compte personnel des dirigeants, cadres, enseignants ou salariés ;
- Double paiement d'une même facture ;
- « Coulage » : stocks non suivis, prélèvement sur le stock pour le compte personnel de dirigeants, cadres, enseignants ou salariés ;
- Surfacturations à l'Ogec, une partie des prestations est assurée pour des comptes personnels ;
- Achats qui entrent dans l'objet de l'Ogec, et qui sont effectués par une association périphérique ;
- Dérives sur des chantiers de travaux par absence ou insuffisance de moyens de suivi (approximations dans la conduite de chantier, pouvant relever soit de la maîtrise d'œuvre, soit de la maîtrise d'ouvrage) ;
- Sur les investissements lourds également, défaut de mise en œuvre des règles institutionnelles (Conseil économique des affaires scolaires CEAS).



GRILLE DES SALAIRES ET CHARGES SOCIALES				
3	Chef(s) d'établissement	Attaché de gestion	Comptable	Président ou trésorier Ogec
	Centralisation des éléments de paie		X	X
Bon à établir la paie	X			
Établissement des fiches de paie		X	X	
Établissement des déclarations		X	X	
Comptabilisation			X	
Signature du règlement ou virement	X			
Comptabilisation du règlement			X	
Contrôle rémunération				X
Contrôle par rapport au budget		X	X	

## EXEMPLES DE RISQUES À PRÉVENIR

- Erreurs dans les virements de paie effectués ;
- Défaut de validation par les dirigeants des éléments préparatoires aux paies ;
- Défaut d'autorisation par l'Ogec de modifications substantielles dans la politique de rémunération en cours d'exercice ;
- Défaut de vérification régulière auprès des caisses concernées, de la situation de chaque salarié au regard de ses couvertures retraite et prévoyance ;
- Non concordance entre l'enregistrement comptable annuel et les éléments déclarés dans la DADS ;
- Erreurs de traitement des avantages en nature dans les bulletins de paie ;
- Défauts de consolidation, ou de contrôle croisé, pour les activités complémentaires (... et les rémunérations du dirigeant unique au titre de ces activités) portées par plusieurs associations dans le cadre d'un même projet d'établissement ou d'ensemble scolaire.



GRILLE DE LA TRÉSORERIE				
4	Chef(s) d'établissement	Attaché de gestion	Comptable	Président ou trésorier Ogec
	Visa paiements	X		
Rapprochements bancaires			X	
Contrôles rapprochements bancaires		X		
Journaux de caisse et de banque (enregistrement comptable)			X	
Contrôle caisse		X	X	
Inventaire bancaire (comptes, signatures sur les comptes)		X		X

## EXEMPLES DE RISQUES À PRÉVENIR

- Caisse noire alimentée par des activités annexes et utilisée pour des dépenses non identifiées ;
- Par défaut d'inventaire bancaire (liste des comptes ouverts, signataires sur les comptes), utilisation de comptes dormants par des dirigeants ayant quitté leur responsabilité ;
- Encaissements en espèces détournés (passage de créances en pertes, émission d'avoirs... sans autorisation) ;
- Comptes bancaires non intégrés en comptabilité ;
- Placements financiers aléatoires ;
- Absence d'« allers retours » pour mesurer au moins annuellement et lisser les produits en comptabilité.

### ■ En conclusion

La confiance n'exclut pas le contrôle. Ce dispositif ne doit pas être assimilé à un carcan contraignant. Il contribue, au contraire, à une mise en sécurité de chacun des acteurs qui connaissent ainsi avec précision leur périmètre d'action. Une qualité de fonctionnement est

garantie, le patrimoine de l'association est mieux protégé, les ressources publiques et privées liées au contrat avec l'État utilisées rigoureusement : le contrôle interne contribue à renforcer la professionnalisation de la conduite des activités de l'Enseignement catholique.

## CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE DOMMAGES-OUVRAGE

*Nous vous indiquions dans le numéro de mai de l'Arc boutant qu'un tour de marché avait été organisé pour pouvoir proposer aux établissements scolaires un contrat d'assurance groupe dommages-ouvrage en réponse à des demandes faites lors de l'atelier ingénierie immobilière de la journée sur le pilotage économique de l'immobilier scolaire.*

*Nous avons privilégié la recherche d'un contrat groupe qui permette aux établissements de bénéficier d'un accompagnement de proximité, d'une pédagogie en ce domaine complexe et d'un soutien technique.*



Dans ce cadre, nous avons retenu deux prestataires qui se sont associés pour pouvoir proposer un contrat d'assurance groupe dommages-ouvrage adapté aux établissements scolaires.

Le groupe Verspieren possède une expertise très pointue du risque construction et a développé en ce domaine une longue expérience auprès de nombreux clients qui correspondent à notre type d'organisation et qui ont des connaissances limitées de ces problèmes (entreprises et secteur associatif). Il sera ainsi à même d'apporter aux établissements scolaires le soutien et l'accompagnement technique et pédagogique indispensable à ce type de risques. La Mutuelle St Christophe bénéficie d'une connaissance indéniable de notre secteur d'activité acquise auprès de nombreux établissements sur l'ensemble du territoire.

Cette offre permet ainsi de conjuguer connaissance technique, pédagogie et accompagnement. **Après un rappel des principaux fondamentaux de l'assurance dommages-ouvrages, cet article vous présente les caractéristiques du contrat groupe proposé. Celui-ci comporte deux solutions en fonction de la nature et de l'importance des travaux de construction.**

### ■ Les principes fondamentaux de l'assurance dommages-ouvrage

#### ♦ **Que dit la loi ?**

L'assurance décennale a été instaurée par la loi du 4 janvier 1978, dite loi « Spinetta ». Elle impose une obligation d'assurance :

**de dommages** pour le maître d'ouvrage (en général le propriétaire) : l'assurance de dommages-ouvrage,

- **de responsabilité** pour les constructeurs liés avec le maître d'ouvrage par un contrat de louage d'ouvrage : l'assurance de responsabilité décennale,

- **et ce pour tous les travaux de construction**, que ce soit des travaux de réhabilitation, de rénovation, d'extension, ou bien de travaux neufs, La loi précise par ailleurs que l'absence de souscription d'une garantie dommages-ouvrage peut

être passible d'une amende et/ou d'une peine d'emprisonnement.

Les organismes de crédit ou de cautionnement conditionnent souvent le financement du projet de construction à la souscription d'une **assurance dommages-ouvrage**.

#### ♦ **Que couvre cette assurance dommages-ouvrage ?**

L'**assurance dommages-ouvrage** garantit le financement des travaux de réparation des **dommages** couverts par la **garantie décennale**, c'est-à-dire :

- **les dommages matériels qui compromettent la solidité** de l'ouvrage (gros œuvre, charpente, escalier, canalisations, plafond, toiture...) ou **le rendent impropre à l'usage auquel il est destiné**,
- **les dommages matériels qui affectent des éléments d'équipement lorsque ceux-ci font indissociablement corps** avec les ouvrages de viabilité, de fondation, d'ossature, de clos ou de couvert. (installation de chauffage, ascenseur, carrelage...) le rendant impropre à sa destination.

#### ♦ **Quelle est la durée des garanties accordées ?**

La garantie dommages-ouvrage commence à compter de la réception des travaux et se termine à l'expiration d'un délai de 10 ans. Elle n'a cependant pas pour vocation de se substituer à **la garantie de parfait achèvement** due par les entreprises pendant la première année suivant la réception.

Deux exceptions importantes au titre desquelles la garantie dommages-ouvrage peut être mise en jeu en dehors de ce délai :

- **avant la réception des travaux**, à la double condition que le maître d'ouvrage ait effectué une mise en demeure restée infructueuse auprès de l'entreprise et que le contrat conclu avec l'entrepreneur soit résilié pour inexécution par celui-ci de ses obligations (cessation d'activités)

- **après la réception des travaux**, lorsqu'après mise en demeure restée infructueuse, l'entreprise responsable de désordres apparaissant

pendant la garantie de parfait achèvement, n'aurait pas procédé aux travaux de réparations lui incombant.

Dans ces deux hypothèses, il convient bien entendu, que les désordres soient de nature décennale.

#### ◆ Comment fonctionne la garantie Dommages-ouvrage ?

L'assureur dommages-ouvrage vous remboursera ou financera très rapidement la réparation des dommages de **nature décennale** (délai fixé à 90 jours maximum) :

- sans recherche préalable de responsabilité,
- sans attendre qu'un tribunal répartisse les responsabilités entre les intervenants,
- Il se retournera ensuite contre le responsable des dommages,
- Il demandera le remboursement aux assureurs RC garantie décennale.

En l'absence d'assurance dommages-ouvrage, les procédures peuvent prendre plusieurs années pendant lesquelles le maître d'ouvrage n'est pas indemnisé et ne peut disposer de l'ouvrage.

#### ◆ Quels sont les autres risques auxquels peut être confronté le maître d'ouvrage ?

- Dommages atteignant les biens d'équipements dissociables des ouvrages de gros œuvre (fenêtres, cloisons amovibles, faux plafonds...) : ceux-ci peuvent faire l'objet d'une **garantie de bon fonctionnement** d'une durée de deux ans à compter de la réception,
- Dommages atteignant les parties existantes par répercussions de désordres subis par l'ouvrage neuf : **une garantie des existants** peut être proposée pour une durée de dix ans,
- Préjudice subis par l'inoccupation de locaux suite à un sinistre garanti : la **garantie des dommages immatériels** couvrira dans ce cas la location de locaux provisoires pendant la durée des travaux de réparation,
- Dommages atteignant l'ouvrage pendant sa réalisation (vol, incendie, tempête, effondrement...) : ces dommages peuvent faire l'objet d'une **garantie « Tous Risques Chantier »**,
- Dommages causés aux tiers du fait des travaux : ceux-ci pourront être garantis au titre de la **garantie « responsabilité civile maître d'ouvrage »**.

### ■ Le contrat groupe d'assurance dommages proposé aux établissements scolaires

Le cabinet Verspieren et la Mutuelle Saint-Christophe (par l'intermédiaire de sa structure courtage la **Société auxiliaire Saint-Christophe**) proposent une solution d'assurance adaptée aux établissements catholiques d'enseignement.

Cette solution comporte **deux offres** en fonction de la nature et l'importance des travaux de construction.

● **La première**, regroupant pour les **travaux de réhabilitation** uniquement et inférieurs à 1,1 M€, l'ensemble des garanties citées ci-dessus dans le cadre d'une formule simplifiée présentant les avantages suivants :

- les informations requises sont contenues dans un formulaire d'une page,
- allègement des documents techniques à fournir,
- simplification des règles de souscription,
- le montant de la prime à régler est prédéfini sur le questionnaire suivant le montant de l'opération,
- les sinistres sont gérés en direct par le cabinet Verspieren pendant toute la durée de la garantie.

● **La seconde** concernant, soit les travaux de **réhabilitation supérieurs à 1,1 M€**, soit une **construction neuve**.

Dans le cadre de ceux-ci, l'importance de l'opération, par ses aspects techniques et/ou économiques, nécessitant une étude plus approfondie, un dossier plus complet sera à fournir, pouvant être accompagné le cas échéant d'un rendez-vous avec le spécialiste de la Mutuelle Saint-Christophe. Le choix des garanties sera laissé à l'appréciation des établissements à réception de la proposition d'assurance personnalisée qui leur sera soumise afin de permettre de s'adapter à chaque situation spécifique.

#### CONTACT

Pour toute question relative à cette assurance, à des demandes de réunions d'informations ou de prises de rendez-vous, vous pouvez vous adresser à :

Christian Crueize – spécialiste du risque construction  
Tél. : 01 56 24 77 77  
christian.crueize@msc-assurance.fr



# 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 CC) statuts des chefs d'établissement

## AGENDA

7/06	Négociation annuelle obligatoire (PSAEE)
8/06	CA Fnogec
9/06	Journée des présidents Udogec/Urogec
11/06	Groupe de travail/régime de prévoyance des enseignants
13/06	Commission nationale de suivi régime de prévoyance enseignants
14/15/06	Séminaire attachés de gestion
21/06	Section paritaire professionnelle enseignement privé (OPCALIA)
26/06 (matin)	Groupe de travail négociation PSAEE
26/06 (am)	Négociation annuelle obligatoire (PSAEE)
27/06	Commission nationale de suivi régime de prévoyance enseignants
28/06	Commissions paritaire prévoyance
29/06	Bureau Fnogec
5/07	Négociation PSAEE
10/07	Commission de suivi de l'accord EAAD
12/07 (matin)	Commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
12/07 (am)	Observatoire prospectif des métiers
12 et 13/07	Commission de suivi reclassifications (PSAEE)

Dans le cadre de notre série entamée en septembre en lien avec l'Union des réseaux congréganistes de l'Enseignement catholique (URCEC), nous vous proposons ce mois-ci de mieux connaître le réseau des établissements de la congrégation Notre-Dame. Nous remercions plus particulièrement Jean-Michel Battut, chef d'établissement de l'Institut Notre-Dame de Meudon et Françoise Toche, chef d'établissement de l'école Notre-Dame de Meudon, pour leur concours.



## RÉSEAU DES ÉTABLISSEMENTS DE LA CONGRÉGATION NOTRE-DAME

Voilà un peu plus de 400 ans que l'histoire a commencé. Nous sommes en 1597 dans le contexte de la Contre-Réforme catholique voulue par l'Église pour répondre à la Réforme protestante et

réaffirmer les dogmes de l'Église. C'est l'époque de Thérèse d'Avila, d'Ignace de Loyola, de François de Sales et de Vincent de Paul: ces personnages hors du commun créent des congrégations tournées vers l'éducation; leur action missionnaire marque profondément l'Église et la société.

Pierre Fourier, curé de Mattaincourt en Lorraine, a un regard lucide sur les défauts de la société et de l'Église de son temps. Il a l'intuition que l'instruction et l'éducation des enfants sont primordiales pour lutter contre les abus et les injustices de la société. L'éducation des filles est particulièrement délaissée à cette époque. Pour Pierre Fourier, le renouveau pastoral va de pair avec l'amélioration de la condition sociale. Une de ses jeunes paroissiennes, Alix Le Clerc, lui confie son désir de se donner à Dieu et de « faire une nouvelle maison de filles pour y pratiquer tout le bien que l'on pourrait ». **Ainsi naît la Congrégation Notre-Dame; la première école voit le jour en Lorraine en 1598.**

La vision éducative des fondateurs est d'éduquer, faire grandir la personne dans toute sa dimension. Cela commence avec l'apprentissage d'un langage, d'une écriture, d'une culture jusqu'à ce que celles-ci deviennent une compétence et progressivement une orientation professionnelle autant qu'un développement personnel qui lui permettront de dire une parole, sa parole à la fois unique et pour les autres. Cela passe par la révélation: Dieu nous confie le monde pour que nous devenions co-créateur avec lui de son visage d'humanité. Révélation qui est au fond une promesse: « Tu aimeras ». Aujourd'hui, cette inspiration éducative n'est pas l'exclusivité des sœurs. Chaque éducateur est invité à puiser à la

source de Pierre Fourier et Alix Le Clerc pour redécouvrir sa responsabilité propre.

Dans les années 1980, les religieuses et les chefs d'établissement se réunissent pour partager leur expérience et leurs questions. Les chefs d'établissement expriment alors leur volonté de rester fidèles aux valeurs éducatives et spirituelles vécues par les fondateurs de la Congrégation Notre-Dame et leur souci de les partager avec leurs collaborateurs pour en animer les établissements.

C'est ainsi que naît l'AEAL en 1991: elle rassemble tous les chefs d'établissement sous tutelle de la Congrégation Notre-Dame. En 1998, les 11 associations propriétaires des locaux fusionnent sous le nom d'Association Saint Augustin, permettant ainsi la mutualisation des moyens humains et financiers, la solidarité entre établissements et la professionnalisation de leur gestion. **La Fondation Pierre Fourier Alix Le Clerc reconnue d'utilité publique**, créée en 2007, se substitue aux associations existantes; **elle a pour but de pérenniser et de développer la mission éducative de la Congrégation Notre-Dame.** Il existe de nos jours en France 16 établissements scolaires Notre-Dame et 2 établissements, l'un en Hongrie, l'autre au Luxembourg, dépendant de la Fondation. Ils regroupent 81 unités pédagogiques, 900 classes et plus de 25 000 élèves encadrés par 2 560 adultes.

**Des écoles ouvertes à tous où l'on mènera de front éducation chrétienne et formation humaine:**

- Qu'il y ait du plaisir à apprendre.
- Qu'il y ait du sens à ce que l'on apprend.
- Que les rythmes soient respectés.
- Que l'apprentissage soit personnalisé et que les valeurs soient transmises dans le respect de la liberté de la personne.