

L'arc boutant

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

Novembre 2017 - N°575



© contrastwerkstatt/Fotolia

ACTUALITÉS

2

- Grâce à jaidemonecole.org, l'école Saint-François s'est refait une beauté
- Enquête sur la qualité de l'air
- Politique d'achats des Ogec : ne manquez pas notre prochain webinar !
- (Re)découvrez les acteurs de la communauté éducative et leurs rôles

ÉCONOMIE-GESTION

6

- **Le rendez-vous des assurances :**
 - Accident, la bonne conduite à tenir : anticiper et agir
- **Le rendez-vous des achats :**
 - Restauration scolaire : conseils pour maîtriser vos coûts de cantine

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

9

Ensemble, c'est tout !

- La protection sociale complémentaire, c'est quoi ?
- EEP Prévoyance
- EEP Santé
- EEP Retraite

FORMATION PROFESSIONNELLE

21

- CQP Éducateur de vie scolaire : qu'est-ce que c'est ?

SERVICE CIVIQUE

23

- Campagne 2017-2018 : premiers retours en chiffres

TABLEAU DE BORD

24

- Chiffres-clés et agenda
- Le premier novembre, nous prions tous les saints
- Abonnement à l'*Arc boutant*



Retrouvez-nous sur YouTube (<http://bit.ly/2pHaSH1>), LinkedIn (<http://bit.ly/2pN8cPR>) et SoundCloud (<http://bit.ly/2s9tZc0>).

Grâce à jaidemonecole.org, l'école Saint-François s'est refait une beauté !



La Fondation Saint Matthieu (FSM) soutient les écoles en leur accordant des subventions, des aides remboursables ou en les accompagnant pour mener leurs propres campagnes d'appels à dons. Dans ce cadre, elle a développé le site de crowdfunding jaidemonecole.org, entièrement dédié aux établissements catholiques.



© jaidemonecole.org

Nous avons rencontré Isabelle Ponzo, chef d'établissement de l'école primaire Saint-François-d'Assise à Boulogne-Billancourt (Hauts-de-Seine), pour parler de jaidemonecole.org. Elle a été la première à tester ce nouvel outil numérique de levée de fonds, et a collecté 36 500 euros. Elle nous raconte son expérience.

Isabelle, comment vous est venue l'idée de cette campagne sur jaidemonecole.org ?

Nous avons réalisé plusieurs travaux d'amélioration dans l'école (préau, potager, local trottinettes...) sans jamais faire directement appel aux familles pour les financer. Afin de renouveler les réserves sans augmenter les scolarités, j'ai souhaité lancer une campagne de dons via la Fondation Saint Matthieu. Je voulais trouver un moyen pour « embarquer » les parents dans ce projet de rénovation, leur permettre de contribuer et d'être partie prenante dans la transformation de notre école. J'ai fait appel à la Direction diocésaine qui m'a mise en relation avec la Fondation. Je pensais lancer une campagne de levée de fonds assez classique, sur papier. Finalement la Fondation m'a proposé de tester cette plate-forme de crowdfunding pour

la première fois, en tant qu'école pilote : et avec eux, je me suis lancée dans l'aventure.

Le crowdfunding, vous connaissiez ?

Je connaissais le principe, mais pas l'appellation anglaise ! J'ai trouvé que c'était un moyen moderne, ludique, rapide et efficace de mobiliser une communauté jeune et connectée. C'était aussi un moyen nouveau de développer la culture du don pour une génération qui n'en a pas toujours l'habitude.

Comment s'est passée l'opération ?

Dans l'urgence ! Nous étions début juin et nous voulions absolument commencer les travaux en juillet. Nous avons monté cette campagne en quelques jours. Il nous fallait trouver un objectif correspondant à un besoin, réalisable et motivant pour les familles. Le choix de la rénovation des toilettes nous est vite apparu évident. C'est un sujet au cœur des préoccupations d'une école pour lequel les parents se sentent concernés. Sur les conseils de la FSM, j'ai tourné une petite vidéo amateur équipée de mon appareil photo et d'un micro. Le logiciel de mon ordinateur a suffi à monter le film, rien de trop compliqué, mais beaucoup de temps passé. J'ai un peu improvisé à partir de

petites phrases chocs et j'ai choisi de mettre en scène quelques enfants (les premiers concernés) et un parent d'élèves, pour que l'ensemble de la communauté soit représentée et se sente impliquée. Parallèlement, nous avons créé notre page de collecte sur la plate-forme jaidemonecole.org: un bon titre « Le vieux préau se refait une toilette », une vidéo bien rythmée, une description claire du projet et du montant à financer, une petite touche d'humour en imitant une liste de mariage et le tour était joué.

Et ça a marché ?

Oui, dès le lancement, la vidéo et le projet ont fait le *buzz*. L'opération est devenue le sujet numéro un des dîners boulonnais ! Les parents étaient emballés par la campagne très novatrice dans sa forme, et amusés par le choix des toilettes. Dès le début, j'étais confiante dans la capacité des parents de Saint-François à se mobiliser. Un petit calcul rapide : 300 familles pour 35 000 euros à récolter, soit un peu plus de 100 euros chacune, c'était possible. La déduction fiscale était aussi un atout de poids, de même que la promesse d'abondement de 10 % par la FSM si nous atteignons notre objectif. Notre école n'étant pas présente sur les réseaux sociaux, nous avons envoyé trois emails aux parents d'élèves pour envoyer le lien de la campagne. Ce qui nous a aidés ? Avoir un bon plan de communication en amont. Malgré tout, j'ai passé 30 jours à regarder régulièrement le site, un brin fébrile. Les dons ont été assez réguliers : nous avons atteint l'objectif le dernier jour, et nous l'avons même dépassé les jours suivants !

Quels conseils donneriez-vous à vos collègues chefs d'établissement qui souhaitent se lancer dans une campagne de financement participatif sur jaidemonecole.org ?

- Bien choisir le thème de la campagne. Le choix du financement des toilettes était audacieux, nous avons été la cible de quelques railleries, mais finalement cela a fonctionné !
- Comme dans toute campagne de com', se mettre à la place du donateur et construire son projet en se disant : est-ce que moi-même j'aurais envie de donner ?
- Se fixer un objectif atteignable afin que chacun ait la satisfaction d'y contribuer.

Quel rôle la FSM a-t-elle joué ?

En mettant à notre disposition la plate-forme, la FSM a été présente et engagée à nos côtés tout au long de cette campagne. L'équipe nous a accompagnés dans les démarches, nous a conseillés et aidés à affiner notre message. C'est elle qui gère toute la partie administrative, notamment les reçus fiscaux et la collecte elle-même. Comme nous étions les premiers à tester cette plate-forme, nous avons pu leur faire part de nos ressentis et des difficultés rencontrées, et ainsi contribuer à améliorer l'outil pour les prochains utilisateurs. Comme nous avons atteint notre objectif de campagne, la FSM a abondé notre collecte à hauteur de 10% ! Cette plate-forme est un bel outil à la disposition des écoles catholiques qui souhaitent collecter des fonds.

Un dernier mot ?

Merci à nos généreux donateurs et bravo à tous ceux qui ont contribué à cette belle réussite, la FSM et sa représentante pour le 92, Hélène Gayomali, qui a activement participé à la réalisation de la campagne. Les toilettes ont été inaugurées le 7 octobre à l'occasion de la fête patronale et des 90 ans de notre école. Une vieille dame qui ne fait pas son âge depuis les récents travaux réalisés !

Mélanie Roig, responsable marketing et digital de la fondation Saint Matthieu, responsable de la plate-forme jaidemonecole.org

Les chiffres de la campagne

- **Objectif** : récolter 35 000 € pour financer les nouvelles toilettes de la cour (projet de rénovation global de 300 000 €)
- **Résultats** : 36 500 € récoltés en 30 jours et un abondement de 3 500 €, soit un total de 40 000 €
- **Nombre de donateurs** : 237 (dont 2 entreprises)
- **Don moyen** : 154 €

Retrouvez tous les projets des écoles en cours ou inscrivez votre école sur www.jaidemonecole.org.



Pour toute information supplémentaire, contactez Mélanie Roig, responsable marketing et digital : melanie.roig@fondation-st-matthieu.org.

Enquête sur la qualité de l'air

À compter du 1^{er} janvier 2018 pour les établissements du 1^{er} degré et à compter du 1^{er} janvier 2020 pour les établissements du 2^d degré, les établissements scolaires sont soumis à une obligation de surveillance de la qualité de l'air.



© photocom

Pour accompagner les établissements dans l'application de cette obligation, nous vous rappelons que le Groupe technique locaux scolaires (GTLS) de la Fnogec a mis à jour en mai 2017, à l'occasion de la journée Immobilier, la fiche pratique relative à la qualité de l'air.

Consultez la fiche pratique ¹.

Le 16 octobre 2017, l'Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements scolaires a adressé à l'ensemble des écoles publiques et privées un court questionnaire (de 2

à 10 questions maximum selon les situations) pour établir un état de la réalisation de cette obligation dans les écoles. Cette enquête rapide est à renseigner dans les plus brefs délais car ses résultats doivent figurer dans le rapport annuel 2017 de l'Observatoire. Elle ne modifie pas les règles applicables aux établissements et a pour objectif de faire un panorama des avancées en la matière.

Répondre au questionnaire ².

Nous vous remercions par avance de l'attention que vous porterez à cette enquête.

Politique d'achats des Ogec : ne manquez pas notre prochain webinar !

Pour vous aider à optimiser votre politique d'achats, le pôle Économie-gestion de la Fnogec vous donne rendez-vous pour une nouvelle conférence en ligne le 7 novembre prochain. Ce webinar vous donnera des astuces pour vous permettre de réaliser des économies non négligeables : Clarisse Walckenaer vous expliquera notamment ce qu'est une centrale de référencement associative et pourquoi il est intéressant pour vous d'y adhérer.

Intitulé : «Ogec & achats : comment faire des économies ?»

Date : 7 novembre 2017

Heure : 13 h 30

Durée : 45 mn

Descriptif : Qu'est-ce qu'une centrale de référencement associative et pourquoi y adhérer ?



© iravustiny/Shutterstock

Quelles sont les centrales pouvant répondre à vos besoins ? Quelles économies potentielles pouvez-vous réaliser ?

Intervenant : Clarisse Walckenaer, chargée de mission au sein du pôle Économie-gestion de la Fnogec.

Pour vous inscrire :

<https://form.jotformeu.com/72891853671367>

1. www.fnogec.org/immobilier/actualites/la-surveillance-de-la-qualite-de-lair-interieur
2. https://ppe.orion.education.fr/services_men/itw/answer/wzAe-BMPDYMyKqd4tx6AgQ

(Re)découvrez les acteurs de la communauté éducative et leurs rôles

Connaissez-vous toutes les fonctions et les responsabilités qui peuvent être exercées au sein d'un établissement catholique ? Les acteurs de la communauté éducative est un ouvrage qui a pour objectif de vous les présenter et de vous aider à mieux appréhender la réalité que recouvre « la participation différenciée » au projet partagé de l'École catholique. Sous forme de fiches pratiques, ce document décrit très clairement les rôles de chacun des acteurs qui œuvrent au quotidien pour la mission éducative de l'Enseignement catholique.



Dans un établissement catholique, de multiples acteurs sont en relation et collaborent pour faire vivre un projet éducatif. Il importe que chacun le connaisse pour y participer. Il est aussi indispensable que chacun situe bien la contribution des autres membres de la

communauté éducative afin d'accroître et d'améliorer la collaboration. En quatorze fiches synthétiques, ce document présente l'ensemble des acteurs de la communauté éducative de l'école catholique en explicitant leurs rôles et leurs responsabilités. Enseignants, salariés de droit privé, élèves, parents, bénévoles ou animateurs en pastorale scolaire, etc., chacun peut désormais situer sa contribution dans un ensemble plus vaste et

comprendre la participation ainsi que la valeur des autres membres. Ce panorama des acteurs des établissements est complété par un éclairage apporté sur le rôle des tutelles, la mission de représentant épiscopal des directeurs diocésains et l'apport particulier des religieux/ses, diacres et laïcs consacrés.

À noter : ce texte concerne l'ensemble des établissements catholiques, y compris ceux du réseau de l'enseignement agricole privé dont les particularités de fonctionnement liées à la loi Rocard sont indiquées au fil du document.

Découvrez la **fiche No 7**¹, « Être membre d'un organisme de gestion d'une école catholique » sur le site de la Fnogec.

Pour en savoir + :

<https://enseignement-catholique.fr/un-nouveau-texte-pour-situer-la-contribution-de-chacun-dans-lecole-catholique>

SOMMAIRE

- Fiche 1 Acteurs de la communauté éducative pour un projet éducatif partagé
- Fiche 2 La communauté éducative en École catholique
- Fiche 3 Être tutelle dans l'École catholique
- Fiche 4 Être enseignant dans l'École catholique
- Fiche 5 Être salarié de droit privé dans l'École catholique
- Fiche 6 Être parent dans l'École catholique
- Fiche 7 Être membre d'un organisme de gestion d'une École catholique
- Fiche 8 Être élève dans l'École catholique
- Fiche 9 Être bénévole dans l'École catholique
- Fiche 10 Être animateur pastoral scolaire dans l'École catholique
- Fiche 11 Être prêtre, envoyé dans une École catholique
- Fiche 12 Être chef d'établissement d'une École catholique
- Fiche 13 Religieuses, religieux, diacres et laïcs consacrés en École catholique
- Fiche 14 Place et rôle du directeur diocésain

ACTEURS DE LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE PRÉAMBULE

Dans un établissement catholique, de multiples acteurs sont en relation et collaborent pour faire vivre un projet éducatif. Il importe que chacun le connaisse pour y participer. Il est aussi indispensable que chacun situe bien la contribution des autres membres de la communauté éducative afin d'accroître et d'améliorer la collaboration.

Le présent document cherche donc à présenter à tous les fonctions et les responsabilités que chacun exerce dans un établissement catholique. Il peut être utilisé par celles et ceux qui vivent déjà dans une communauté éducative pour mieux comprendre la participation différenciée à un même projet. Il vise aussi à faciliter l'accueil de toutes les personnes qui, comme enseignant, salarié de droit privé ou bénévole, veulent s'engager dans un établissement catholique. Le document comporte aussi une fiche sur le directeur diocésain dans sa fonction de délégué épiscopal. Celui-ci n'est pas directement membre de la communauté éducative des établissements. Mais sa mission le met au service de l'ensemble des acteurs et il est important que chacun puisse situer sa responsabilité. Enfin, une fiche présente la place particulière des religieuses, religieux, diacres et laïcs consacrés. Il ne s'agit pas là de décrire une fonction particulière mais d'explicitier le signe donné par ces personnes dans les communautés éducatives, en raison de l'état de vie auquel elles sont appelées.

Ce document concerne aussi, bien évidemment, les acteurs des établissements agricoles privés catholiques. L'histoire de ces établissements et les dispositions réglementaires issues de la Loi Rocard entraînent des particularités de fonctionnement, régulièrement indiquées au fil des diverses fiches. Si le fonctionnement de ces établissements diffère sur certains points, ces derniers contribuent pleinement au projet de l'École catholique et sont pleinement associés, à tous niveaux, à la vie de l'Enseignement catholique.

Ce document peut être lu individuellement, et sans suivre un ordre imposé, mais il est aussi un outil d'animation à destination des établissements, ou lors de temps de rencontre avec de nouveaux « entrants » dans l'Enseignement catholique.

Ces diverses fiches se veulent simples, concises et accessibles à tous. Elles sont d'abord des supports de communication et d'information générale. Elles ne se substituent donc pas aux textes institutionnels ou aux textes réglementaires de l'Enseignement catholique, ni aux divers textes de référence produits par les organismes compétents de l'Enseignement catholique. Certains de ces textes sont référencés dans les encadrés « pour aller plus loin ». Ces fiches n'ont donc pas d'autre ambition que d'informer sur ce que le Statut de l'Enseignement catholique désigne comme la « participation différenciée » de chacun à l'engagement éducatif porté par les établissements catholiques.

1. www.fnogec.org/notre-organisation/les-acteurs-de-la-communaute-educative/view

LE RENDEZ-VOUS DES ASSURANCES

Accident, la bonne conduite à tenir : anticiper et agir

Quand survient un accident impliquant des élèves, des enseignants ou toute personne intervenant dans la vie d'un établissement, comment fonctionne l'assurance ? Démarches à accomplir, prévention, etc., chaque situation réclame anticipation et réactivité. Passage en revue des cas possibles et des réponses adaptées pour y faire face en toute sérénité.



© CC BY-NC-SA Sean Dreilinger/VisualHunt.com

■ **Cas n°1 : accident dû à un défaut de surveillance**

La situation : « En cours d'EPS, un enfant reçoit sur la tête un panneau de basket. »

L'explication : l'établissement se devant d'assurer la sécurité des élèves, le défaut de surveillance est souvent invoqué lorsque survient un accident.

■ La garantie responsabilité civile (RC) de l'établissement couvre ce risque.

Le conseil prévention : *mettre en place un règlement intérieur. Y insérer des clauses spécifiant les situations de dommages causés ou subis par les élèves pour lesquels l'établissement n'est pas responsable, afin d'éviter les recours non souhaités. S'assurer que les parents le signent.*

■ **Cas n°2 : accident dû à un défaut d'organisation de service...**

La situation : « Lors d'une sortie scolaire en forêt, un enfant chute dans un ravin. Non signalisé, ce ravin n'avait pas été identifié par les encadrants. »

L'explication : la faute de l'établissement peut être recherchée, au motif que la sortie aura été insuffisamment préparée : pas assez d'encadrants, des conditions de sécurités non réunies.

■ **... ou d'entretien d'un ouvrage scolaire**

La situation : « En classe, un radiateur tombe sur un élève. »

L'explication : la faute de l'établissement peut être recherchée, au motif que la maintenance et l'installation du matériel de chauffage n'ont pas été correctement effectuées.

■ La garantie responsabilité civile (RC) de l'établissement couvre ces risques.

Le conseil prévention : *organiser en amont une réunion avec les parents d'élèves pour les informer des circonstances de la sortie : lieu, activités, moyen de transport, tenue requise (chaussures de marche, chapeau de soleil, etc.); respecter les contrôles de maintenance des appareils et des installations de l'établissement.*

■ Cas n°3 : accident dû à un tiers identifié

La situation : « Une élève casse les lunettes d'un salarié. »

L'explication : l'élève a causé un dommage au salarié, la responsabilité civile de l'élève peut être recherchée. La responsabilité civile des parents s'applique pour un enfant mineur.

Le salarié a le choix (Attention ! Il ne pourra pas cumuler les deux indemnisations) :

- Soit il est indemnisé sur la base de la garantie Individuelle Accident (IA) sous réserve du plafond de garantie appliqué.

- Soit il estime que l'indemnisation par la garantie IA est insuffisante ; dans ce cas l'assureur se chargera d'exercer un recours auprès des parents responsables afin d'indemniser le salarié.

À noter : l'assureur de l'établissement ne prend pas en charge la responsabilité civile des élèves, couverte soit par le contrat Habitation soit par l'assurance scolaire souscrite par les parents.

La situation : « Pendant un cours de sport, le professeur confisque le téléphone portable d'un élève. Au moment de le restituer, on constate que le téléphone est endommagé. »

L'explication : si l'élève ayant subi le dommage prouve que le professeur a commis une faute, dans ce cas la responsabilité du professeur peut être engagée.

- L'assurance RC de l'établissement prendra en charge le dommage causé par l'enseignant.

■ Cas n°4 : accident fortuit, sans faute d'un tiers ou d'un surveillant

La situation : « Un élève se fait une entorse à la cheville pendant la récréation. »

L'explication : dans ces cas où l'élève subit un accident corporel, il est couvert par l'assurance maladie des parents et éventuellement par une assurance individuelle-accidents (IA).

■ Cas n°5 : accidents couverts par la Sécurité sociale au titre des accidents du travail

La situation : « Un élève se blesse lors d'une expérience en cours de chimie » ou « un salarié est accidenté lors de son trajet domicile-établissement ».

L'explication : ce cas de figure concerne les accidents impliquant les salariés et les élèves des établissements agricoles ou d'enseignement technique, pour des dommages subis dans le cadre scolaire ou au cours de stages ainsi que les élèves de l'enseignement secondaire pour les accidents survenus en laboratoires, ateliers ou lors de stages effectués dans le cadre de leur scolarité.

- La victime est couverte par la Sécurité sociale au titre de l'accident du travail. Le chef d'établissement doit faire une déclaration d'accident auprès de sa CPAM, se renseigner auprès de l'Éducation nationale, et **aviser son assureur en parallèle.**

Cette démarche est importante car il est fréquent dans ces situations que la victime engage la responsabilité de l'établissement pour **faute inexcusable**, laquelle peut être couverte par la garantie RC de l'établissement.

Article réalisé en collaboration avec la Mutuelle Saint-Christophe, partenaire de la Fnogec



Les garanties présentes dans le contrat d'assurance de l'établissement

Individuelle accident (IA) : contrat couvrant le préjudice corporel dont les garanties bien spécifiques (optique, dentaire, transport...) sont plafonnées.

Attention ! Elle est à distinguer des cas de **droit commun**, garantie s'appliquant aux accidents pour lesquels existe un responsable. La victime peut alors réclamer la prise en charge de dommages tels que le préjudice esthétique ou la souffrance endurée, indemnisations dont le montant est fixé par les décisions de Cour d'appel.

Responsabilité civile (RC) : la garantie responsabilité civile vie privée couvre les conséquences pécuniaires des dommages causés à autrui par l'assuré.

Important ! Ne jamais signer une reconnaissance de responsabilité civile sous la pression d'une famille sans avoir consulté au préalable votre assureur. C'est à la victime d'apporter la preuve que l'établissement est responsable.

Comment réagir face à un accident ?

Déclarer l'accident auprès de son assureur dans un délai de cinq jours ouvrés. Lui demander conseil sur la marche à suivre : l'assureur joue ici son rôle d'accompagnement, rassure et alerte le responsable d'établissement sur les écueils à éviter. Dans tous les cas, tenir son assureur informé est impératif.

LE RENDEZ-VOUS DES ACHATS

Restauration scolaire : conseils pour maîtriser vos coûts de cantine

Après les charges de personnel, les frais de cantine représentent la plus grosse charge du budget d'un Ogec (entre 20% et 30%). Son coût élevé peut représenter un frein pour les familles les plus modestes, c'est donc une dépense à regarder de près.

■ **Lorsque votre prestation est sous-traitée à une société de restauration collective :**

■ **Remettre en concurrence votre prestataire** est une démarche de saine gestion qu'il est préconisé de mener **tous les 3 à 5 ans**. C'est important pour rester dans les prix du marché et tenir compte de ses évolutions, ainsi que des attentes des élèves et des parents. **Pourquoi ?** Le marché est très concurrentiel et les sociétés de restauration sont souvent prêtes à accepter des marges faibles pour gagner un contrat. Avec le temps, la connaissance du client et le manque de précisions contractuelles leur permettent d'augmenter leur marge de manière significative. La formule de révision de prix basée sur des indices INSEE est par ailleurs souvent favorable aux sociétés de restauration car elle ne prend pas en compte des diminutions de coûts (exemple : allègements de charges loi Fillon).

■ **Vous faire accompagner par un consultant en restauration scolaire** vous aidera dans l'élaboration de votre projet de restauration, l'écriture de son cahier des charges, le lancement de la consultation, le choix du prestataire et/ou la rédaction du contrat de restauration. **Plus le cahier des charges est détaillé, plus le contrat est précis et plus il est facile de le suivre.** Pour plus de transparence, préférez une facturation des coûts du consultant en direct par l'Ogec plutôt qu'une refacturation au prestataire sélectionné. Le Gael 56 et Apogées référencent des consultants en restauration scolaire avec des tarifs préférentiels pour leurs adhérents.

■ **N'acceptez pas une révision tarifaire sans la comprendre.** Une augmentation de 2% par an n'est pas systématique. Une formule de révision des prix est normalement intégrée à votre contrat. Vérifiez l'exactitude des indices INSEE à l'origine de l'augmentation de prix sur **le site internet**

de l'INSEE¹. Sont-ils ceux prévus au contrat ? La formule est-elle la bonne ? Il peut arriver qu'une formule de révision de prix entraîne une baisse du prix des repas, soyez vigilants !

■ **Créez une commission de restauration chargée de suivre le contrat de restauration** (respect des engagements contractuels par le prestataire, qualité des denrées alimentaires, satisfaction des convives). Invitez le prestataire de restauration pour qu'il voie que vous suivez votre contrat.

■ **Dans la mesure du possible, achetez vous-même le matériel de cantine.** Faire investir une société de restauration dans du matériel ou de l'équipement n'est pas toujours dans l'intérêt de l'établissement. Même si vous bénéficiez ainsi d'une TVA à taux réduit, cela risque de vous lier plus que prévu avec la société de restauration (engagement dans la durée, pénalités importantes en cas de sortie à court terme, etc.). Les centrales de référencement associatives référencent des fournisseurs de matériel de cuisine. Faites un devis de votre côté !

■ **Luttez contre le gaspillage alimentaire.** Le gaspillage dans votre établissement a un coût financier réel puisqu'il s'agit de denrées alimentaires achetées mais non consommées. Lutter contre ce gaspillage doit permettre de faire des économies. Avec les économies réalisées, améliorez la qualité des produits proposés (locaux, de saison, etc.), c'est un cercle vertueux ! Un conseil : recherchez les sources du gaspillage, de la confection des repas à la consommation, et prenez des mesures correctrices (exemple : commander moins de repas, privilégier le fait maison, etc.). Le suivi hebdomadaire des déchets est aussi un excellent indicateur de la satisfaction des convives.

Mutualisez vos achats et faites des économies : adhérez à une centrale de référencement associative !

En Bretagne



Et pour le reste de la France ?



1. www.insee.fr/fr/information/3128533

Ensemble c'est tout !

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a, à nouveau, rappelé la compétence de la Branche en matière de protection sociale. L'enseignement privé sous contrat prend pleinement sa part en la matière. La Branche a parfois été qualifiée de (trop) directive, mais les résultats en la matière parlent d'eux-mêmes. Ce dossier spécial revient sur certains fondamentaux et propose de mettre l'accent sur l'actualité des régimes prévoyance, santé et retraite.



© CC BY-ND 2.0 드림포유/Visual Hunt

■ **La protection sociale complémentaire, c'est quoi ?**

Ce sont tous les éléments et toutes les garanties qui viennent en complément de la sécurité sociale :

- **Prévoyance** : un capital décès de 300 % pour le conjoint ou les enfants, des indemnités journalières à 95 % du salaire net en cas d'incapacité ou d'invalidité ;
- **Santé** : des remboursements en plus de ceux de la sécurité sociale ;
- Pension de **retraite complémentaire** à celle versée par la sécurité sociale.

Ces régimes ou dispositifs sont gérés pas des groupements de protection sociale désignés ou recommandés par accord collectif de Branche. La Branche a la mission, de par la loi, de déterminer les

garanties (ou prestations) ainsi que les cotisations appelées en prévoyance et santé, et d'assurer la mutualisation des fonds pour le bien de chacun¹. En effet, ces garanties sont possibles grâce à ce qu'on appelle la mutualisation : les adhérents (cotisants) participent aux mêmes conditions et bénéficient des mêmes prestations, quels que soient leur âge, leur sexe, leur lieu de travail ou leur résidence. Il s'agit donc là de dispositifs fondés sur la solidarité. À défaut, le tarif est établi en fonction des prestations versées l'exercice précédent. Ainsi, selon la pyramide des âges de l'entreprise et le « *sex ratio* » (répartition femmes-hommes), le tarif peut être différent à prestations égales ou équivalentes.

Un choix clair a été fait dans les régimes **EEP Prévoyance** et **EEP Santé** : équivalence de garanties,

1. S'agissant de la retraite, la mission de la Branche se limite au contrôle de la qualité du service (voir plus bas). En effet les groupements de protection sociale compétents en matière de retraite gèrent ce qu'on appelle une « usine retraite » sous la tutelle du GIE AGIRC ARRCO et c'est à ce niveau que sont décidés les taux de cotisation et de détermination du montant de la pension et des conditions de liquidation.

équivalence de droits et devoirs des salariés et des employeurs, sur tout le territoire métropolitain, ainsi que dans les Départements et Collectivités d'Outre-mer. C'est une mission en matière sociale, on l'aura compris, mais également un rôle économique de maintien de la saine concurrence entre opérateurs économiques du même secteur... Autrement dit, la Branche est là aussi pour éviter le dumping social.

Mais la solidarité n'existe pas sans la responsabilité. C'est pour cela que les membres des commissions paritaires qui représentent salariés et employeurs se sont formés et se sont dotés de compétences à la fois en interne et en externe (avocats, conseils en protection sociale) pour contrôler les comptes, déterminer des tarifs au juste prix, contrôler que les prestations déterminées sont liquidées ou versées dans des conditions optimales. Les partenaires sociaux ont choisi de faire confiance à des assureurs sélectionnés après appel d'offres pour déployer les régimes sur l'ensemble du territoire et les gérer au quotidien. Mais la confiance n'exclut pas le contrôle !

N'hésitez donc pas à contacter vos représentants (voir les adresses mail dans le corps de l'article) en cas de difficultés, notamment avec les assureurs sélectionnés.

Nous solliciter, c'est nous permettre de vous aider et d'aider les autres ayant les mêmes difficultés !

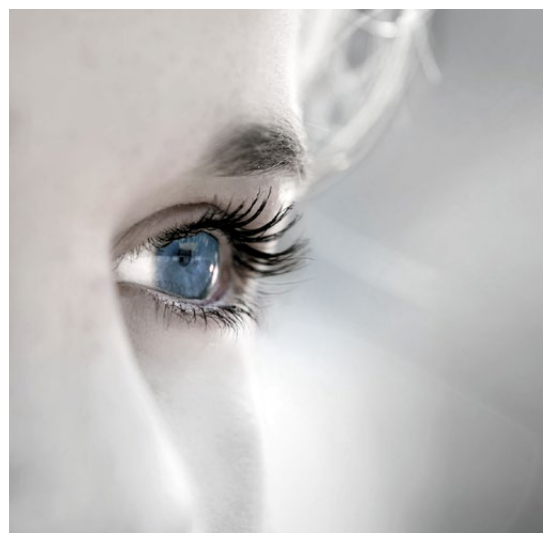
La protection sociale, c'est aussi un fonds social que vous pouvez demander en cas de situation difficile (voir encadré, page 11).

La Fnogec ne siège pas seule au sein des commissions. Elle siège en « Collège employeur » avec des chefs d'établissements aux commissions prévoyance et santé. Pour l'exercice 2017, la délégation est ainsi composée :

Membres de la délégation		
BAUDIER Jean-Louis	Chef d'établissement à Annonay (UNETP)	Vice-président CNSP
DUPONT Gilles	Chef d'établissement à Bourgoin-Jallieu (Synadic)	
LABOUREUR Grégory	Chef d'établissement à Maubeuge (SNCEEL)	
LE MEUR Jean-Claude	Président Udogec Finistère, Urogec Bretagne	Vice-président CPNP
LEVASSEUR Franck	Chef d'établissement à Avignon (Synadic)	
PASQUIER Bruno	Bénévole expert Fnogec	
QUESNOT Michel	Président de la Fnogec	Vice-président EEP santé

Le Secrétariat général de l'Enseignement catholique est représenté dans la CNSP (prévoyance des enseignants). En outre, le Cneap siège pour

l'enseignement agricole dans les deux commissions prévoyance et la commission *EEP Santé*.



© Stéphane Raizada - Fotolia

EEP Prévoyance

Nous souhaitons revenir sur les éléments évoqués en introduction et par Michel Quesnot (page 11). Après un travail de sécurisation juridique, les commissions se sont engagées il y a cinq ans dans un travail de reprise en main « financière ». Deux logiques à cela : la recherche du « juste prix » par une saine gestion et la résorption des réserves générales constituées par des « trop versés » de 2005 à 2011.

La phase de « récupération du trop versé » arrive à son terme pour le régime des enseignants. Pour le régime des salariés, le travail commence. Parallèlement à cela, la CPNP s'est attelée à travailler sur la « gestion ». À régime national, prestations calculées de manière harmonieuse sur l'ensemble du territoire, et pour l'ensemble des salariés. La révision de la section 9 de la CC EPNL (SEP) a été l'occasion de :

- fixer des règles plus lisibles et plus simples ;
- permettre le basculement plus rapide dans le régime de prévoyance excédentaire, et donc de faire réaliser des économies aux établissements. Pendant la négociation, la généralisation de la « subrogation » a été demandée par les organisations syndicales et spécifiquement par la FEP CFDT. Si les établissements font des économies et bénéficient d'un dispositif simplifié, il était logique que le salarié malade ne pâtisse pas des décalages de « paie ». Il apparaissait anormal au Collège employeur que ce soit lui qui fasse l'avance de trésorerie. Les établissements doivent, selon nous, et dans ce nouvel environnement, l'assumer.

Pour ce faire, il fallait mettre en place une plateforme commune de calcul au niveau national. C'est la troisième action menée par la commission paritaire : la sécurisation en « gestion ».



3 questions à Michel Quesnot

1. *Michel Quesnot, vous avez pris vos fonctions de président de la Fnogec en 2010. En protection sociale complémentaire, le travail a été considérable : prévoyance, santé, retraite...*

En effet, en lien avec les administrateurs en charge des dossiers, et notamment avec Jean-Claude Le Meur (vice-président de la Fnogec, président de l'Urogec Bretagne et président de l'Udogec Finistère) que je remercie pour son investissement tout au long de ces années, nous avons inversé la tendance.

Nous avons repris en main les dossiers. Nous avons refusé que des acteurs économiques assurent la politique de la Branche.

Nous ne laissons pas les clés du destin d'une Branche de 250 000 personnes aux mains d'opérateurs économiques qui n'ont pas comme unique préoccupation notre intérêt. C'est d'ailleurs cette doctrine que j'ai souhaité étendre à d'autres secteurs (la formation, l'informatique, la restauration, les centrales d'achats et de référencement, etc.).

2. *Pour en revenir à la protection sociale complémentaire, le moment n'est pas encore au bilan. Mais en regardant dans le rétroviseur : que noter de ces quelques années ?*

Notre tendance naturelle est de regarder devant plutôt que derrière, créer les conditions d'un avenir meilleur que de s'enorgueillir d'un passé souvent révolu. Bref de travailler plus que de pérorer.

Mais après tout, il n'y a pas de honte à analyser les choses réalisées :

- Nous avons d'abord fait du droit. Il nous est apparu intéressant d'appliquer la loi. C'est parfois révolutionnaire ! Il s'agissait là d'affirmer que nous étions chez nous. Bref, c'était une action en reconnaissance de propriété. Il fallait affirmer qu'il s'agissait d'une propriété privée où chacun n'avait pas un libre accès sans autorisation expresse du propriétaire.

- Ensuite, nous nous sommes attaqués à l'argent, ADN de la Fnogec oblige. Il y a près de 40 ans, un premier ministre anglais qui n'a pas laissé que des bons souvenirs, disait : « *I want my money back* ».

C'est ce que nous avons fait. Pendant de nombreuses années, on nous a expliqué que les régimes étaient en tension, qu'il fallait augmenter les cotisations...



© Fnogec

Une fois que l'on a analysé les comptes en détail, travaillé, pris notre place..., nous nous sommes aperçus que les cotisations étaient trop élevées. Nous avons alors récupéré l'argent.

Plus de 150 millions d'euros de trop versé par les Ogec en six ans ! Récupérés en quatre ans.

- Et maintenant, c'est la qualité de service qui prime. Nous nous y attelons chaque jour avec le pôle Social de la Fnogec.

3. *Et demain ? Quels sont les grands enjeux ? Comment voyez-vous les choses ?*

L'avenir est à la personnalisation voire à l'individualisation. C'est ainsi... Mais le combat n'est pas perdu. Nous avons d'autres valeurs et vertus. Nous savons qu'ensemble, nous allons plus loin. Nous l'avons prouvé en prévoyance, en retraite mais aussi en santé. Des assureurs qui avaient promis des tarifs mirifiques aux Ogec... résilient aujourd'hui les contrats au bout de deux exercices car ils ne peuvent pas suivre. Et les Ogec reviennent dans *EEP santé*. Au bout du bout, en protection sociale complémentaire et spécifiquement en santé, on paie toujours le prix des choses. Dans l'avenir, c'est ce qu'il va falloir expliquer à tous. Il faut jouer collectif, pour le bien de chacun... Les visions à court terme sont de bonnes entrées en matière de communication. Le bruit fait rarement de bien et le bien ne fait pas de bruit !

Un pilotage de la prévoyance réussi

Jean-Claude Le Meur, vice-président de la CPNP (régime de prévoyance des salariés) revient sur la procédure paritaire de fixation des taux annuels des cotisations des régimes de prévoyance des salariés et des enseignants.



© Fnogéc

Chaque année vers la fin juin, la Commission paritaire qui pilote les régimes de prévoyance des salariés et des enseignants valide le compte de résultat des régimes de l'année en cours. À cette même date, la Commission fixe, au regard des résultats, les taux de cotisation pour l'année à venir, après proposition du conseil en protection sociale qui l'accompagne : ARRA Conseil.

■ Zoom sur le régime des enseignants

Le tarif déterminé en 2005 est au regard de l'expérience, trop élevé. Pour rappel, la contribution établissement est fixée à 1,05 %. Cette sur-cotisation a créé un résultat positif structurel et des réserves générales malgré l'évolution du montant des prestations (92 % à 95 % du net). La convention relative au régime de prévoyance des enseignants du 28 juin 2012 a prévu une modulation de la cotisation établissement au regard des résultats du régime et dans un objectif d'apurement des réserves jugées anormales.

Pendant cinq ans, cela a pris la forme d'un appel de la contribution des établissements à 20 % du taux contractuel. C'est près de 150 millions d'euros récupérés par les établissements !

L'horizon avait été fixé au 1^{er} janvier 2019 à un taux d'équilibre de la cotisation globale (à savoir part patronale + part salariale) autour de 0,95 %. Pour 2017, le taux avait été fixé à 0,90 %.

Quelques modifications législatives et réglementaires sont à prévoir : nouvelles tables actuarielles, augmentation du taux de la CSG/CRDS et modification de la réglementation du régime des retraites. Elles contraignent la Commission Prévoyance à anticiper l'impact de celles-ci sur l'équilibre du régime et ce, dès 2018.

À ce titre, le taux global de cotisation 2018 (part patronale + part salariale) a été déterminé

à 0,95 % afin de permettre d'assurer l'équilibre du régime.

Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2018, les taux de cotisation sont fixés comme suit :

Garantie	2018		Cotisations appelées
	Contribution établissement	Contribution participant	
Décès et IAD	0,420 %		0,420 %
Incapacité		0,140 %	0,140 %
Invalidité	0,330 %		0,330 %
CSG/CRDS		0,060 %	0,060 %
Total	0,750 %	0,200 %	0,950 %

■ Zoom sur le régime des salariés

Le régime de prévoyance des salariés (cadres et non cadres) présente une réserve générale excédentaire en raison notamment d'une obligation de cotisation pour les cadres fixée réglementairement à 1,50 % du salaire. Pour résorber au plus vite cette réserve, tout en laissant une « poire pour la soif » au cas où les évolutions de la sinistralité n'iraient pas dans le sens de l'expérience, la Commission paritaire a décidé de prévoir une vacance de contribution sur les deux premiers trimestres de l'exercice 2018.

Attention, en référence avec ce qui vient d'être dit, la vacance de contribution patronale ne s'applique pas pour les cadres et assimilés. Le taux de contribution demeure donc à 1,50 % pour les quatre trimestres.

Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2018¹, concernant le régime de prévoyance des salariés, les taux de cotisation sont fixés comme suit :

■ Pour les employés :

2018 Garantie	Non cadres		
	Employeur	Salarié	Total
Incapacité		0,20 %	0,20 %
Invalidité	0,44 %		0,44 %
Décès et IAD	0,15 %		0,15 %
Total	0,59 %*	0,20 %*	0,79 %

* Vacance de contribution sur les deux premiers trimestres.

■ Pour les cadres et assimilés :

2018 Garantie	Cadres		
	Employeur	Salarié	Total
Incapacité		0,15 %	0,15 %
Invalidité	0,60 %	0,05 %	0,65 %
Décès et IAD	0,90 %		0,90 %
Total	1,50 %	0,20 %*	1,70 %

* Vacance de contribution sur les deux premiers trimestres.

1. Cf. décision de la Commission paritaire du 27 juin 2017 : www.fnogec.org/politique-sociale/protection-sociale-complementaire/la-prevoyance/salaries
2. doc.collegeemployeur.org/Telechargement.aspx?ID=1876582&GUID=c8f2f5fe-787c-4ded-84da-d33bb951b50a &SITE=isidoor.org

L'articulation

« maintien de salaire – relais prévoyance » simplifiée

Le 8 juin 2017, un accord de révision des classifications SEP a été signé. Cet accord simplifie les règles de maintien de salaire employeur et prévoit la généralisation de la subrogation à compter du 1^{er} septembre 2017.

■ Zoom sur le maintien de salaire

Sur ce point, le *Guide d'application de la Convention collective EPNL* détaille les règles et leurs traductions pratiques. Vous pouvez [le télécharger](#)² sur le site du Collège employeur.

L'accord du 8 juin 2017 :

- simplifie le dispositif d'indemnisation « maintien de salaire » en supprimant l'indemnisation à deux tiers du salaire ;
- modifie les règles d'ancienneté pour en bénéficier ;
- clarifie les modalités d'indemnisation pour cause de maternité.

Depuis le 1^{er} septembre 2017, après un an d'ancienneté dans l'établissement, l'employeur ayant reçu un avis d'arrêt de travail, verse dès le premier jour d'arrêt au salarié concerné, à l'échéance habituelle du salaire, une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de Sécurité sociale dans les conditions ci-dessous détaillées :

Ancienneté	Maintien du salaire par l'employeur à 100%
Entre 1 an et 11 ans	40 premiers jours
Au-delà de 11 ans et jusqu'à 16 ans	60 premiers jours
Au-delà de 16 ans	90 premiers jours

Aucun jour de carence ne s'applique. L'indemnisation au titre du maintien de salaire se fait au premier jour de l'arrêt. Autrement dit, les durées d'indemnisation par l'employeur incluent les éventuels jours de carence de la Sécurité sociale.

Pour bénéficier de l'indemnisation au titre du maintien de salaire, il faut ouvrir droit à indemnisation par la sécurité sociale ou être pris en charge par elle. Le salarié est pris en charge dès qu'il a fait son dossier à la CPAM. En revanche, celle-ci, en raison des dispositions édictées par le Code de la Sécurité sociale, ne verse qu'à compter du 4^e jour.

À la fin de la période du maintien de salaire par l'employeur à 100 %, (soit au 41^e jour, au 61^e jour ou au 91^e jour selon l'ancienneté du salarié concerné), **la prévoyance prend le relais** et verse à l'employeur les Indemnités journalières complémentaires (IJC). **L'IJC est de 95 % du salaire net, déduction faite des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS).**

Voir le schéma ci-contre.

■ Zoom sur la subrogation

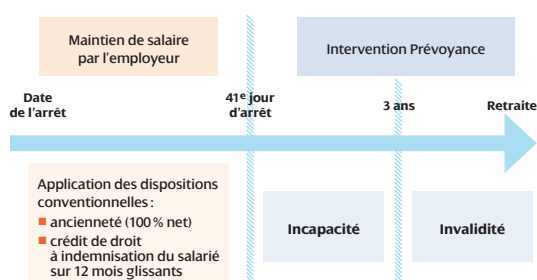
Le *Guide d'application de la Convention collective EPNL* détaille le dispositif de la subrogation. L'essentiel à retenir est que l'établissement est tenu de reverser au salarié, sans interruption ni décalage entre l'échéance de paie et le paiement opéré par la Sécurité sociale, l'intégralité des indemnités journalières de Sécurité sociale et des indemnités complémentaires de prévoyance reçues ou à percevoir. L'intention des organisations représentatives signataires de l'accord du 8 juin 2017 est claire : elles ne souhaitent pas que ce soit le salarié qui fasse l'effort de trésorerie lorsqu'il est malade et qu'il a justifié de son état conformément à la réglementation en vigueur.

Bien souvent, subrogation et maintien de salaire sont des notions que l'on mélange. Retour sur les définitions :

- le maintien de salaire est l'obligation pour l'employeur, sous certaines conditions (notamment d'ancienneté) de « maintenir » le salaire en cas de maladie, déduction faite des indemnités versées par la Sécurité sociale ;
- la subrogation est une notion juridique. En pratique, l'employeur verse intégralement le salaire à l'échéance normale de la paye et prélève les cotisations sociales sur ce salaire. Il procède ensuite à la régularisation lorsqu'il perçoit les indemnités journalières Sécurité sociale et complémentaires de prévoyance, en déduisant sur la paye suivante le montant des indemnités journalières de l'assiette de cotisations.

Techniquement, la subrogation des IJSS n'est pour l'instant prévue que pendant la période de maintien de salaire. Néanmoins, les organisations représentatives signataires ont souhaité appliquer les mêmes logiques après le terme de la période de maintien de salaire. C'est-à-dire sur les indemnités journalières complémentaires.

Schéma du processus mis en place en cas d'arrêt maladie



La question de la CSG-CRDS sur la cotisation des établissements au régime des enseignants

La CSG-CRDS calculée sur la cotisation établissement est réglée au niveau national par un prélèvement global. Néanmoins, pour les Urssaf, c'est l'établissement qui est responsable de l'acquittement de ces contributions. Pour les années 2012-2016, la question est réglée. Le régime a versé 4 M€ fin juillet au nom des établissements. Pour le futur : en cas de contrôle Urssaf, l'établissement doit contacter Dorothée Bernard, coordonnatrice protection sociale complémentaire, pour que nous adressions un **quitus** (preuve de paiement) : prevoyance@branche-eep.org.

■ Zoom sur l'indemnité journalière complémentaire

Lorsque l'institution de prévoyance intervient au terme de la période de maintien de salaire employeur, la convention relative au régime de prévoyance salariés et enseignants prévoit que l'indemnité versée à l'assuré est de 95 % du salaire net de ce dernier. Autrement dit, à la fin du mois, l'assuré doit percevoir 95 % de son salaire net. L'assureur verse directement à l'employeur l'indemnité journalière lorsque l'assuré est en arrêt

maladie. Nous rappelons que la garantie incapacité est financée à 100 % par le salarié, l'IJC n'est donc soumise à aucune charge sociale. Cette IJC est donc intégrée en bas de la fiche de paie. L'assureur verse une IJC nette à intégrer directement dans le bulletin de salaire sans « rebrutalisation ».

Pour améliorer le service et la fluidité du dispositif de prévoyance, la CPN et le Collège employeur mandatent nos services techniques pour mettre en place un outil numérisé de calcul de l'IJC dénommé « la Calculette ». L'objectif est l'utilisation d'un outil unique par les différents acteurs de la prévoyance (éditeurs de paie, assureurs et établissements) pour calculer l'IJC. Ainsi, une harmonisation de l'application de la prestation prévoyance sur tout le territoire national par tous les assureurs désignés¹ sera assurée.

À ce jour, la calculette est rentrée dans sa phase de test : des établissements, trois éditeurs de paie et trois assureurs testent actuellement cet outil. L'objectif est qu'il soit opérationnel et accessible pour tous les établissements au 1^{er} janvier 2018, à partir de l'application Sociale développée par le Collège employeur accessible via le portail « **Isidoor**² » qui héberge toutes les applications web d'aide à la gestion.

Et vous ? Vous en pensez quoi ? Entretien avec Diégo Leòn



© Nathanaël Mergui/FNMF

1. Diégo Leòn, présentez votre parcours professionnel brièvement, votre rôle au sein de votre syndicat, votre rôle au sein de la Commission prévoyance et depuis combien de temps vous en êtes membre.

Je suis enseignant d'espagnol, membre de l'exécutif de la fédération FEP CFTD. Je suis président de la CPNP (régime de prévoyance des salariés) après avoir présidé la CNSP (régime de prévoyance des enseignants). Je sié debate en commission de prévoyance depuis 2013 et en commission santé depuis 2015.

2. Pour vous c'est quoi la protection sociale complémentaire ?

C'est avant tout une solidarité qui permet aux salariés de faire face aux soucis de santé, et à leurs ayants-droit d'être aidés en cas de décès. Cette solidarité se matérialise par une mutualisation. On mutualise les ressources (les cotisations) et les risques (c'est-à-dire les prestations à verser). Cette solidarité est d'autant plus cruciale dans une branche professionnelle qui compte de nombreuses très petites entreprises. Car plus une entreprise est petite, plus le risque financier est important du fait d'une assiette de mutualisation très réduite. J'ai l'habitude de prendre comme exemple un cas extrême, certes caricatural, mais très parlant. En complémentaire santé, l'établissement qui compte deux salariés aurait un régime d'entreprise déficitaire si un de ses salariés devait être hospitalisé dans l'année. On peut compter sur l'assureur pour en répercuter le coût sur l'exercice suivant en appliquant une forte hausse de cotisation. Si l'on mutualise sur 90 000 salariés, ce risque est considérablement atténué.

1. Les assureurs désignés par la convention de prévoyance salariés et enseignants sont : Ag2r, Arpège, Agrica (CCPMA), Apicil (Mercer), Humanis (Carcel, Cria), Uniprévoyance.
2. www.isidoor.org

3. *Quels points notables ces dernières années ?*

Depuis 2005, les salariés de la Branche ont vu leur protection sociale se renforcer. Avec l'amélioration des garanties de prévoyance d'une part, et l'instauration d'un régime complémentaire santé d'autre part. Rappelons qu'avant la généralisation de la couverture santé au secteur privé, de plus en plus d'individus renonçaient aux soins. On ne pouvait en rester à ce constat ! Tout ce qui concourt à la santé et au bien-être des salariés réduit l'absentéisme et améliore la qualité de vie au travail, et par voie de conséquence, la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des jeunes scolarisés dans les établissements.

4. *Quelles difficultés avez-vous surmontées ?*

On peut vite être noyé par la technicité des sujets assurantiels. Pour l'éviter, il est indispensable de s'approprier les textes légaux et réglementaires en la matière (fort denses, mouvants, voire parfois incohérents). Mais surtout, il est nécessaire de faire émerger les enjeux de manière à déterminer la direction à prendre.

5. *Comment travaillez-vous au quotidien au sein de la commission paritaire ?*

Au sein des Commissions, nous représentons les salariés et les établissements. En matière de protection sociale, les intérêts des uns [salariés] convergent bien souvent avec les intérêts des autres [établissements]. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle la prévoyance et la complémentaire santé représentent des sujets plus consensuels que les discussions autour des rémunérations ou de l'organisation du travail. Gérer un régime, c'est avant tout agir en responsable pour préserver l'intérêt général et veiller au bon fonctionnement du régime (respect des garanties, mécanismes assurantiels...) ainsi qu'à la pérennité du régime. Mais c'est aussi venir en aide aux salariés en difficulté et arbitrer pour faire appliquer la volonté des partenaires sociaux par les assureurs de la Branche.

6. *Quelles relations avec les assureurs ?*

Les assureurs représentent le bras « armé » des partenaires sociaux. Ce sont donc avant tout des partenaires qui mettent en œuvre la volonté paritaire transcrite dans les

accords et qui démarchent les entreprises afin de les faire adhérer à la mutualisation. Il s'agit d'une relation de confiance, ce qui n'exclut en rien le contrôle, bien au contraire ! Un établissement, seul face à un assureur, sera désarmé car il n'aura aucun moyen de vérifier l'exactitude des comptes qui lui seront présentés, et n'aura pas les compétences nécessaires pour surmonter la technicité assurantielle.

7. *Quels sont les avantages/atouts du régime de prévoyance de l'enseignement privé ?*

Sa première force, c'est d'exister. D'abord pour le lien de solidarité qu'il représente. Et contrairement aux entreprises, les Commissions paritaires nationales ont les moyens de leur autonomie face aux assureurs grâce aux experts qui les conseillent et qui contrôlent la qualité de gestion ainsi que la consolidation des comptes. Les partenaires sociaux ont donc les moyens de piloter les régimes de façon éclairée et ainsi anticiper les enjeux.

Ensuite, un des atouts des régimes de prévoyance de l'enseignement privé est de reposer sur une assiette de mutualisation très solide.

Autre élément important, celui de la solidarité grâce au fonds social interrégimes. Via la Commission sociale, il vient aider les salariés placés dans des situations d'urgence qui ne peuvent pas faire face à des dépenses pourtant indispensables, comme cela peut l'être après avoir été atteint d'un handicap.

8. *Quels enjeux pour demain ? Quels dossiers ?*

Dans un contexte juridique où les partenaires sociaux n'ont plus les moyens de garantir la mutualisation au niveau de la Branche, et dans une société ayant toujours tendance à l'individualisme, l'enjeu majeur est celui de maintenir cette solidarité qui caractérise nos régimes.

Faire émerger une véritable politique de santé de Branche est un des chantiers qui nous attend. Elle n'aura de sens que si l'on répond aux besoins de santé spécifiques à notre secteur professionnel pour déployer des actions de prévention bénéfiques.

Et pour finir, je dirais qu'il nous faut trouver les moyens de toucher les publics les plus précaires (nombreux dans notre secteur du fait des temps partiels et des rémunérations), qui sont très souvent ceux qui n'ont pas accès aux droits.

Propos recueillis par Jean-René Le Meur, responsable du pôle Social de la Fnogec

© pfs0 - Fotolia



EEP Santé

■ Un régime de santé au plus près des besoins des salariés

Tout employeur, quelles que soient sa taille et son activité, doit « couvrir » chaque salarié d'une garantie « frais de santé » depuis le 1^{er} janvier 2016.

Depuis le 18 juin 2015, en application des obligations légales et par souci de simplification et de mutualisation, la Branche a mis en place le régime collectif et obligatoire *EEP Santé*. Cet accord prévoit un socle obligatoire et deux options. Quatre assureurs sont recommandés par cet accord : **Ag2r La Mondiale**¹, **Humanis**², **Mutex**³ et **Uniprévoyance**⁴.

■ Un pilotage maîtrisé

La commission *EEP Santé* s'est donné comme ambition d'effectuer un pilotage fin du régime. Pour l'accompagner dans cette mission, le cabinet d'actuaire conseil *Actense* délivre son expertise aux membres de la commission. Exigeante, la commission étudie précisément les comptes de résultat présentés par l'apériteur technique. Ainsi, elle a soulevé une incohérence notable sur les comptes de l'exercice 2016 : un écart d'environ un million d'euros entre le montant total des cotisations encaissées et celui présenté par l'apériteur technique. La Commission a immédiatement mandaté *Actense* afin de trouver des solutions opérationnelles.



■ Zoom chiffres

Après un an de vie du régime *EEP Santé*, voici quelques chiffres clés :

- il compte au total environ 70 000 affiliés (salariés et ayants-droit). Parmi ces 70 000 bénéficiaires, 17 000 affiliés sont des enfants et environ 6 000 sont des conjoints. Le faible nombre d'affiliés conjoints s'explique par la généralisation de la complémentaire santé obligatoire dans les entreprises. Aussi, les régimes dits « à cotisation famille obligatoire » tendent à disparaître.
- 48 % des affiliés ont souscrit à l'option 2 (facultative et obligatoire confondues) ;
- les trois quarts des assurés salariés sont des femmes, avec un âge moyen de 47,8 ans ;
- l'encaissement total des cotisations, arrêté au 31 décembre 2016, est de 32 millions d'euros hors taxe ;
- le poste le plus consommé est l'optique (24 % de la consommation totale) suivi de près par le dentaire (17 % de la consommation totale).

En conclusion, le premier constat est que le tarif de la cotisation socle de 37 euros était **le prix juste au regard de la consommation des prestations**. Sur l'année 2016, le régime a un bon équilibre cotisations-prestations.

Le second constat est que le **comportement de consommation des bénéficiaires affiliés au régime *EEP Santé* est sain**. L'indicateur du nombre important de souscriptions à l'option 2 témoigne d'une prudence de couverture de la

Panorama des accords de Branche en santé en France

Sur l'année 2016, 137 accords collectifs de frais de santé ont été signés, toutes branches professionnelles confondues. Ces accords couvrent environ 9,1 millions de salariés. Pour la majorité d'entre eux, la participation employeur est à 50 % sur la cotisation socle obligatoire. Le montant moyen de la cotisation forfaitaire est de 33 €. La contribution du salarié isolé varie entre 12 € et 56 €. La contribution du salarié avec couverture obligatoire des ayants-droit varie entre 55 € et 72 €.

Les garanties tendent à couvrir le salarié seul. En effet, 48 % des accords ne prévoient pas la couverture des ayants-droit et un tiers prévoient une couverture facultative des ayants-droit à la charge exclusive des salariés.

1. www.ag2rlamondiale.fr/entreprises/convention-collective-nationale/champ-d-application-prevoyance-de-la-ccn-enseignement-prive-cadres-et-non-cadres

2. <https://humanis.com/entreprise/branches-professionnelles/ccn-enseignement-prive-sous-contrat>

3. <https://ccn.mutex.fr/EEP-Sante>

4. <http://sante-ep.uniprevoiance.fr>

part des assurés. Cette tendance est observée dans tous les régimes dont la majorité de la population couverte est féminine, avec un fort taux d'enfants affiliés.

Les résultats sont donc bons même s'il faut être vigilant car les dérives en la matière arrivent vite... Et il faut un temps d'analyse long (18 ou 24 mois) pour adapter les régimes (augmentation de garanties ou gel de tarifs). Mais il est vrai qu'il vaut mieux avoir quelques incertitudes de ce genre que d'avoir des certitudes dans le déficit!

Voir encadré page précédente.

■ Les fiches pratiques santé

Un kit a été mis en place par la Commission *EEP Santé*. Celui-ci est à l'attention des employeurs et des salariés.

Le Kit «**dispense d'affiliation**» se compose :

1. d'une fiche pratique définissant les cas de dispense et leurs modalités de mise en œuvre ;
2. de l'outil «**tableau de bord**» permettant la gestion et le suivi des cas de dispense (À quelle date redemander le justificatif du cas de dispense ? Pour quel motif de dispense ?) ;
3. des modèles de courriers à adresser au salarié lorsque son cas de dispense arrive à échéance ou doit être renouvelé ;
4. un formulaire type de demande de dispense d'affiliation à destination du salarié et à conserver par l'employeur en cas de contrôle Urssaf.

Tous ces supports sont disponibles sur le site du Collège employeur. Par ailleurs, la lettre *EEP Santé* n°12 qui aborde ce kit apporte un complément d'information.

Témoignage : Harmonie Mutuelle, l'un des assureurs sur le régime *EEP Santé*, prend la parole

Harmonie Mutuelle intervient dans le cadre de la recommandation de Mutex qui regroupe Adréa Mutuelle, Apréva, Chorum, Eovi-MCD mutuelle, Harmonie Mutuelle et l'Ociane.

Dans ce dossier spécial PSC, nous ouvrons une colonne pour un retour d'expérience d'Harmonie Mutuelle sur la Bretagne.

■ Chiffres clés d'Harmonie Mutuelle

Sur le périmètre de l'accord *EEP Santé*, Mutex compte 1 987 établissements souscripteurs. Au total, cela représente 33 587 personnes protégées par Mutex. Ce chiffre est réparti comme suit :

- 22 039 salariés ;
- 2 853 conjoints ;
- 8 687 enfants.

■ Les raisons d'un succès

Depuis la décision du conseil constitutionnel actant la fin des désignations, il est devenu beaucoup plus difficile d'encourager les entreprises à venir sur un régime de branche. Le législateur a bien prévu des mécanismes permettant d'optimiser la mutualisation (recommandation, degré élevé de solidarité notamment), cependant, force est de constater que ces mécanismes ne suffisent pas toujours. Un élément clé d'une mutualisation réussie, selon nous, est l'implication forte des parties prenantes et en l'occurrence, des partenaires sociaux. Si la rédaction de l'accord de Branche décrit avec précision les attendus, et quand ils sont déterminés à aller ensemble vers un même objectif, la mission de mutualisation qui nous a été confiée est renforcée et le résultat s'en ressent.

Le taux de mutualisation de la Branche de l'Enseignement privé sous contrat est à ce jour le meilleur observé. Ceci s'explique par une Commission Paritaire Nationale très active et consciente des enjeux, le tout renforcé par une mobilisation importante en région. La communication qui est réalisée par l'intermédiaire de la lettre *EEP Santé* permet également une information régulière et précise sur l'accord.

Dernier point important, la prise en compte du Degré élevé de solidarité (DES) : en plus d'être un élément social fort, le DES doit également permettre le renforcement de la mutualisation, et pour cela il faut pouvoir en mesurer les effets.

Beaucoup de branches ont mis en place un DES mais à ce jour, tous les règlements intérieurs ne sont pas encore signés et peu d'actions ont été déployées en entreprises.

Depuis la signature de l'accord et de la recommandation, le DES a fait partie du paysage de l'accord de la Branche EEP, c'est sans doute également un élément de la vitalité et de la très bonne mutualisation de cet accord.

- Une véritable mutualisation a ainsi été instaurée renforçant une vraie solidarité entre tous pour permettre aux salariés de bénéficier d'une complémentaire santé adaptée.
- Des plaquettes et des supports dédiés ont été diffusés lors de toutes les réunions d'information et sont fournis à chaque rentrée scolaire pour les nouveaux salariés, sous format papier ou numérique selon le choix des établissements.

- Une adhésion facilitée en ligne a été proposée et toutes les agences d'Harmonie Mutuelle ont été préparées à accueillir les salariés pour les accompagner et répondre à toutes leurs interrogations.
- Des interlocuteurs de proximité sont présents sur chaque département pour continuer à accompagner les Ogec et les établissements, à répondre à toutes les questions et à apporter un service personnalisé à tous les salariés.

■ L'exemple de la Bretagne

Les salariés des Ogec sont ainsi couverts en Bretagne à 98% par Harmonie Mutuelle. Leurs retours sont positifs. Ils apprécient la proximité et les nombreux services proposés par la mutuelle.

Les Udogec et l'Urogec sont en relation permanente avec les services d'Harmonie Mutuelle. L'Urogec, en concertation avec les Udogec, suit régulièrement la qualité des services du partenaire.

En Bretagne, la mobilisation de l'Urogec, des Udogec, des présidents d'Ogec, des responsables d'établissements, en lien avec les salariés et leurs représentants, a permis un déploiement efficace et très satisfaisant de l'offre de la Branche. C'est sans nul doute la Branche qui, sur la Bretagne, a le mieux déployé son offre santé auprès de ses salariés, de par l'organisation en proximité sur chaque département et l'engagement de ses responsables.

Plus de 35 réunions ont eu lieu sur les quatre départements en présence des chefs d'établissements du premier et second degré, des secrétaires comptables des écoles maternelles et primaires ainsi que des attachés de gestion des collèges et des lycées pour présenter toutes les modalités de l'accord et les services de proximité mis en place au service des salariés. Ces réunions ont fait l'objet de beaucoup d'échanges pour répondre aux nombreuses questions que suscite une mise en place d'une telle envelopure (950 Ogec). Ensuite, des réunions (environ une soixantaine) ont eu lieu directement au sein des établissements qui le souhaitent pour présenter le dispositif et les services aux salariés et à leurs représentants, et les accompagner individuellement selon leur situation personnelle. Un numéro de téléphone et une adresse mail dédiés pour les chefs d'établissements, les attachés de gestion, les comptables et les présidents d'Ogec ont été fournis pour les accompagner dans la mise en place : les questions les plus fréquentes concernaient les cas de dispenses, les cotisations réduites, les conjoints et les ayants-droit, le choix éventuel d'options, la comparaison avec une garantie existante, etc. De même, un numéro de téléphone dédié a été mis en place permettant de répondre directement à toutes les questions des salariés.

Article co-rédigé par Pascal Melazza, direction relations partenaires, Harmonie Mutuelle et Marlène Coutard, chargée de marketing opérationnel, Harmonie Mutuelle

EET Retraite

■ Regroupement des adhésions vers un seul opérateur : Humanis

Nous vous rappelons que depuis le 1^{er} janvier 2016 la retraite complémentaire des salariés cadres et non cadres et celle des enseignants agents publics est gérée au sein d'un même groupe de protection sociale : Humanis.

Le transfert des dossiers d'adhésion est traité entre caisses. Les établissements et les salariés n'ont donc pas eu de contraintes administratives spécifiques.

Les formalités ont été :

- de déclarer et de s'acquitter depuis le 1^{er} janvier 2016 des contributions auprès d'Humanis ;
- d'informer les salariés et les enseignants de cette évolution, et en amont le comité d'entreprise lorsqu'il existe.

■ Pourquoi ce regroupement ?

L'objectif de poursuite de rationalisation des coûts de gestion des institutions de retraite



complémentaire s'est traduit notamment par le regroupement obligatoire des adhérents par branche d'activité ou, à défaut, par zone géographique vers un seul opérateur de protection sociale¹.

Dans ce cadre, le GIE Agirc-Arrco a proposé aux partenaires sociaux de l'Enseignement privé sous contrat de rejoindre Humanis. Les partenaires sociaux de l'Interbranches ne se sont pas opposés à cette orientation.

■ Quels sont les établissements concernés et pour quels salariés ?

Tous les établissements d'enseignement privés sont concernés à l'exception de ceux relevant du Cneap. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2016, l'adhésion Arrco ou Agirc gérée actuellement par un autre groupe de protection sociale (essentiellement B2V en Arrco) a été transférée auprès d'Humanis. Attention, pour rappel, il s'agit du transfert des dossiers des actifs (salariés et enseignants agents publics). Les droits des retraités actuels continuent à être gérés par le groupe de protection sociale d'origine. Rien ne change donc pour eux (perception de la pension, fonds social, etc.).

1. Article 8 de l'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 relatif aux retraites complémentaires.



© ierestock - Fotolia

■ Une qualité de service sous surveillance

Depuis ce regroupement des adhésions auprès de l'opérateur unique Humanis, recommandé par le GIE Agirc-Arrco, nous sommes vigilants sur la qualité de service des prestations délivrées par Humanis, mis dans une situation de monopole.

À ce titre, n'hésitez pas à nous faire part de toute difficulté via l'adresse mail :

retraite@branche-eep.org.

■ Comprendre la retraite en fiches, c'est plus pratique

Humanis a mis en place plusieurs fiches thématiques sur la retraite en général, les démarches à faire et les droits associés. Ces fiches, validées par la Commission paritaire sont estampillées du logo

EEP Retraite.

Préparer sa retraite à tout âge



Sont d'ores et déjà disponibles **les fiches pratiques suivantes** 1 :

« Quand prendre sa retraite à taux plein ? », « Comment faire sa demande de retraite ? », « Retrep – retraite additionnelle », « pension de réversion ». Le guide pratique retraite dans l'Enseignement privé est également téléchargeable.

■ La retraite progressive : un dispositif optimal de la gestion des fins de carrière

Les bouleversements politiques, sociaux, économiques et technologiques ont un impact majeur sur les perspectives de retraite des

actifs. L'enquête menée par HSBC² publiée en avril 2017 révèle que dans l'ensemble, 79% des actifs en France s'inquiètent du repli des retraites publiques/prestations sociales, et 77% du nombre croissant de personnes âgées nécessitant un financement/complément de retraite. Plus de trois actifs sur cinq (63%) s'accordent à dire que, compte tenu du niveau d'endettement du pays, les retraités seront moins aidés à l'avenir. Néanmoins, à la question « quand comptez-vous prendre votre retraite ? », l'âge médian qui ressort de l'échantillon d'actifs interrogé est 64 ans. Il y a très peu de différences entre les générations en ce qui concerne les attentes en termes d'âge de la retraite et d'espérance de vie.

La tendance des réformes législatives successives sur les retraites est de reculer l'âge de départ en retraite et d'orienter la fin de carrière soit vers un départ progressif à la retraite, soit vers un cumul activité rémunérée-retraite. Également, ces réformes tendent à supprimer les dispositifs de préretraite, ce qui a notamment pour conséquence l'augmentation des arrêts de travail, charge qui pèse sur les régimes de prévoyance des entreprises du secteur privé et sur l'assurance maladie. Ainsi, cette dernière n'attend plus la fin du délai de trois ans en incapacité pour classer le salarié concerné en invalidité. Concomitamment, le nombre de seniors au chômage est en croissance constante. Dans la continuité des réformes législatives précédentes, une des mesures des ordonnances du 22 septembre 2017, dites Macron, encourage le recours au dispositif de la retraite progressive. Tenant compte de cette actualité, nous avons choisi de décrypter au sein de ce dossier spécial protection sociale, ce dispositif en regard croisé avec celui du cumul emploi-retraite.

1. www.fnogec.org/politique-sociale/protection-sociale-complementaire/retraite/fiches-pratiques
2. www.hsbc.fr/1/PA_esf-ca-app-content/content/pws/rbwm/assurances/conseils/power-of-protection/pdfs/FoR_Les_sables_mouvants.pdf

■ Retraite progressive ou cumul emploi-retraite, de quoi parle-t-on ?

Retraite progressive	Cumul emploi-retraite
<p>■ Bénéficiaires</p> <p>Toutes les catégories socio-professionnelles sauf :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ les fonctionnaires ; ■ les professions libérales ; ■ les cadres forfaits jours. <p>Motivation : la volonté de réduire le temps de travail.</p>	<p>■ Bénéficiaires</p> <p>Toutes les catégories socio-professionnelles confondues.</p> <p>Motivation : le complément ponctuel de revenu.</p>
<p>■ Âge</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 60 ans ; ■ 150 trimestres. 	<p>■ Âge</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Âge déterminé selon les droits à la retraite.
<p>■ Durée</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Libre ; ■ arrêt lors de la liquidation définitive des droits. 	<p>■ Durée</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Libre mais dépend du statut de l'emploi.
<p>■ Droits</p> <p>En diminuant son activité de 20 %, le salarié ne perd que 5 % de son revenu net.</p>	<p>■ Droits</p> <p>Cumul intégral (ou libéralisé)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite ; ■ bénéficier d'une retraite au taux plein ; ■ avoir liquidé l'ensemble de ses pensions. <p>Cumul plafonné (si libéralisé impossible)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Attendre 6 mois si la reprise d'activité a lieu chez le dernier employeur ; ■ sans condition de délai si la reprise d'activité a lieu chez un autre employeur.

Pour plus de détails, nous vous invitons à consulter les fiches pratiques Humanis – *EEP Retraite* sur la retraite progressive et le cumul emploi-retraite.

Dossier co-rédigé par :

Dorothee Bernard, juriste en protection sociale complémentaire (pôle Social de la Fnogec)

et Jean-René Le Meur, responsable du pôle Social de la Fnogec.

UN FONDS SOLIDAIRE POUR

Vous exercez dans un établissement de l'enseignement privé :

Le fonds social EEP Solidarité peut vous allouer une **aide financière exceptionnelle** afin de vous soutenir dans les moments difficiles de votre vie (Frais d'obsèques, frais financiers suite à une maladie, situation de handicap...).



ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS
277 rue Saint Jacques 75240 - PARIS cedex 05
Tél : 01 53 73 74 40 - secretaire@collegeemployeur.org

CQP Éducateur de vie scolaire, qu'est-ce que c'est ?

Devenir éducateur de vie scolaire, c'est maîtriser onze compétences de la vie scolaire (surveillance, prise en charge des élèves, gestion courante de la vie scolaire, conception et animation d'activités) et incarner un statut professionnel en lien avec le projet de l'établissement.



CCO Cathy Veulet

Où s'inscrire ? Auprès **des organismes de formation habilités**¹.

Durée de la formation : parcours complet de 196 heures de formation + 35 heures de stage (possibilité d'allègement² de la durée du parcours).

Contenu : Le référentiel de compétences et de certification établi par les partenaires sociaux de la Branche EEP. Onze compétences dans les domaines de la surveillance et de la prise en charge des élèves, de la gestion courante de la vie scolaire (secrétariat, logistique...) ainsi que de la conception et de l'animation d'activités.

Et après : la formalisation du départ en formation avec les engagements réciproques permet de se mettre d'accord en amont sur les tenants et les aboutissants. Concernant le CQP, les partenaires sociaux ont défini des niveaux de classification si le salarié occupe le poste correspondant. Vous pouvez les consulter sur [la page du Collège Employeur](#)³.

■ Quelques dates et chiffres clés

- **2014 :** création par la CPN EEP Formation du CQP EVS avec une reconnaissance du CQP dans la Convention Collective (SEP2015) ;
- **2015 :** inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) qui donne une reconnaissance au niveau national et ouvre l'accès de la certification à la VAE1 ;
- **229 candidats inscrits** au CQP EVS depuis 2014 en partenariat avec les organismes de formation

habilités (IFEAP, CREFI, Interactif formation, Actiformation et l'IFD) ;

- **209 lauréats** au CQP EVS depuis sa création.

Lire l'entretien page suivante.

■ Focus sur le jury technique dans la démarche CQP

Le CQP est obtenu grâce à une évaluation des compétences réalisée à plusieurs niveaux et à différents moments du parcours³. Le passage devant un jury technique est l'étape finale de l'évaluation qui prend la forme d'un entretien.

Les membres du jury technique sont désignés par l'organisme de formation qui constitue son propre vivier au sein de son réseau. Ils sont formateurs et/ou professionnels du secteur d'activité visé par le CQP (chef d'établissement, adjoint au chef d'établissement, responsable de vie scolaire ou coordinateur de vie scolaire).

L'entretien est un moment de synthèse et de relecture du parcours de CQP, de la formation, de la prise de recul par rapport à la pratique professionnelle, mais aussi de retour d'expérience, et notamment du stage. La décision finale de certification est prise en Commission de certification en jury CQP par la CPN EEP Formation.

*Aurélié Delgove,
coordinatrice formation et compétences
pour le Collège employeur*

1. www.collegeemployeur.org/?p=771

2. Contactez les organismes de formation pour le positionnement en début de parcours. Par exemple, pour le CQP Éducateur de vie scolaire (EVS), l'évaluation est réalisée dans l'établissement d'origine du candidat, dans l'établissement de stage, dans l'organisme de formation et face à un Jury technique.

Entretien avec Daniel Niget, membre de jury technique¹ CQP EVS

Daniel Niget, adjoint de direction chargé de la vie scolaire au collège-lycée professionnel Sainte-Thérèse à Saint-Nazaire et membre de jurys techniques pour le Créfi, a accepté de répondre aux questions d'Aurélie Delgove (administrateur CQP) concernant son expérience d'évaluateur du CQP EVS.



© Vacheslav Iakobchuk - stockadobe.com

Quel est votre perception des enjeux du jury technique et votre avis concernant les modalités de l'épreuve ?

Dans la formation, l'entretien avec le jury technique est importante pour les stagiaires car elle permet de confronter les pratiques avec un regard différent.

En tant que professionnel, une question est toujours présente : ce stagiaire, par son profil et ses compétences nouvelles, pourrait-il intégrer mon équipe ?

Les modalités de l'épreuve sont intéressantes par leurs aspects solennels dans l'entretien et le temps est suffisant pour évaluer le stagiaire. Cet exercice qui consiste à se présenter, à exposer le stage et les apports de la formation, nous permet (cadres éducatifs et professionnels liés à l'éducation) de voir principalement la capacité du stagiaire à agir en éducateur de vie scolaire.

Quels sont les trois mots clés du CQP EVS ?

- Échanges
- Connaissances
- Professionnalisation.

Quels sont les enjeux de la certification pour les candidats au CQP EVS et les profils des candidats ?

L'intérêt principal de la certification est pour les stagiaires, une véritable compréhension de la dimension du métier d'EVS. Pour certains, cette phrase résume la formation : « ils arrivent surveillants puis repartent professionnels de l'éducation ». Par conséquent, il apparaît pour eux une véritable reconnaissance et une plus grande assurance vis-à-vis de la communauté éducative, notamment les enseignants.

D'autre part, la richesse du CQP EVS est cet échange que peuvent avoir les stagiaires entre eux sur leur travail pendant toute la formation et de constater l'intérêt des apports théoriques.

Avez-vous remarqué une évolution des profils des CQP EVS depuis trois ans ?

Le profil des candidats n'a pas particulièrement évolué. Il reste très varié, à l'image de nos établissements.

Les questions suivantes sont posées en tant que membre du jury technique et président du jury technique.

Quelle est votre vision des compétences professionnelles du CQP en lien avec le prisme de votre métier et celui d'EVS ?

L'important dans une formation, et encore plus ici, est de comprendre que la théorie est utile uniquement si on arrive à faire le lien avec sa pratique professionnelle. Nous avons besoin, dans nos établissements, de collègues avec une maturité qui doit se traduire par une capacité à prendre du recul, à être adulte, à ne pas être dans l'affect. Il faut savoir être garant du règlement intérieur dans son application mais aussi montrer aux jeunes que nous sommes présents pour les accompagner, les aider sans jugement et maîtriser les passages de relais.

Au travers de mon expérience, dans les nombreux entretiens que j'ai pu avoir avec les candidats depuis trois ans, je constate que la formation est de plus en plus en phase avec le terrain. Notre métier est un métier dans toute la dimension humaine avec la responsabilité de former des jeunes à leurs vies personnelles et professionnelles.

*Propos recueillis en octobre 2017
par Aurélie Delgove, coordinatrice formation
et compétences, Collège employeur*

1. www.collegeemployeur.org/?page_id=170

SERVICE CIVIQUE

Retour sur la campagne 2017-2018

Souhaits des établissements scolaires

815 projets de missions déposés

- 44% Axe Éducation pour tous
- 13% Axe Environnement
- 15% Axe Culture et Loisirs
- 10% Axe Sport

Viennent ensuite les missions de Solidarité, de Santé, de Mémoire et citoyenneté (environ 5% chacune). 4% des établissements se sont positionnés sur le nouvel axe Développement international.

À chaque campagne, les missions d'Éducation pour tous représentent la thématique la plus demandée.

8 thématiques sur 9 sont donc déployées sur le territoire. L'Enseignement catholique ne propose pas l'axe Intervention d'urgence mis en œuvre par les services départementaux d'incendie et de secours ou pour des situations de crise exceptionnelle.

Premiers retours en chiffres

420 projets acceptés

- 28% Axe Éducation pour tous
- 22% Axe Environnement
- 15% Axe Culture et Loisirs
- 10% Axe Sport

Les missions de Solidarité, de Santé, de Mémoire et citoyenneté et de Développement international représentent 6 à 8%.

La commission de validation des missions a privilégié les axes de missions moins représentés dans les campagnes précédentes afin de diversifier et d'élargir les champs d'actions en termes d'engagement et d'accompagnement solidaire.

Une attention particulière a été portée aux établissements qui souhaitaient accueillir un volontaire pour la première fois, afin qu'ils découvrent le dispositif et les avantages qui en découlent.

590 établissements scolaires

- 38% d'écoles
- 39% d'ensembles scolaires
- 14% de collèges ont déposé un ou deux projet(s) de mission



54% des établissements ont déposé un projet de missions pour la première fois, ce qui prouve que le dispositif est mieux connu et mieux compris.

400 établissements

...ont été retenus pour accueillir un ou deux volontaires.

305 établissements au final

- 46% d'écoles
- 23% d'ensembles scolaires
- 21% de collèges

...reçoivent un volontaire ou deux, 10 ensembles scolaires de grande capacité accueillant 2 volontaires.

Un tutorat réussi passe notamment par le temps que l'on y consacre. Ainsi, un tuteur doit accompagner un seul volontaire. C'est pour cette raison que seuls les ensembles scolaires dotés d'équipes et d'enseignants plus conséquents peuvent accueillir deux volontaires.

770 volontaires souhaités



Les volontaires doivent être choisis principalement en fonction de leur motivation et de la cohésion du projet personnel du volontaire et de celui de l'établissement scolaire: une rencontre fructueuse.

315 volontaires sélectionnés

Le 315^e volontaire a été enregistré le 15 septembre 2017. Nous avons donc atteint l'enveloppe globale de volontaires que l'Agence du service civique nous avait accordée.

On note que les dossiers de candidats sont déposés de plus en plus tôt chaque année:

- 48 en juin
- 59 en août
- 150 en juillet
- 58 en septembre

Les établissements se mobilisent avant et pendant l'été pour se donner toutes les chances de profiter du dispositif et pour se concentrer fin août sur la mise en place de la mission.



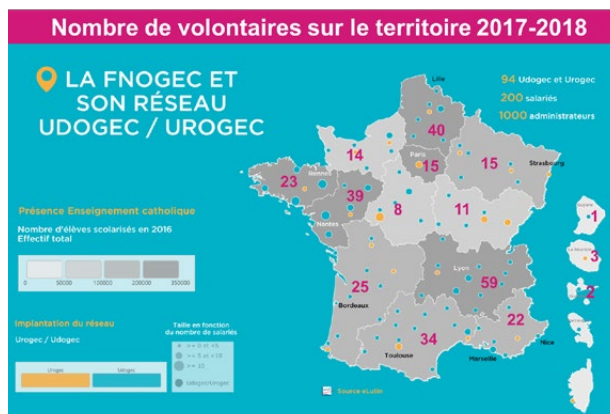
Les missions doivent être ouvertes à tous les jeunes citoyens sans distinction de niveau de formation, de sexe et de milieu social, afin d'assurer une grande mixité sociale.



Cette répartition suit celle des enseignants et des personnels salariés des établissements (74% - 26%)

La moyenne d'âge est de 20,5 ans.

Toutes les régions et la quasi-totalité des départements se sont lancés dans le dispositif.



La région Auvergne – Rhône – Alpes accueille le plus grand nombre de volontaires (59) représentant 19% des 315 volontaires, alors que le département du Nord est en tête avec 22 volontaires sur son territoire (6%).

Au final, on note que toutes les régions accueillent des volontaires, y compris l'Outre-mer et la Corse. La répartition des volontaires sur le territoire est globalement cohérente avec le nombre d'élèves scolarisés, excepté pour la région Île-de-France.

TABLEAU DE BORD

CHIFFRES UTILES

SMIC horaire brut au 1^{er} janvier 2017: 9,76 €

SMIC mensuel brut pour 151,67h: 1480,27 € au 1^{er} janvier 2017

Salaire minimum de branche mensuel brut au 1^{er} septembre 2017 pour 151,67h = 1 521,60 €

Salaire minimum de branche horaire brut au 1^{er} septembre 2017: 10,03 €

Plafond mensuel de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2017: 3 269 €

Valeur du point de la fonction publique au 1^{er} février 2017: 56,2323 €

Valeur du point de la CC SEP au 1^{er} septembre 2017: 17,39 €

Valeur du point CC CFA-CFC au 1^{er} septembre 2017: 74,83 €

Codes IDCC (Intitulé de la convention collective/statut)

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 CC SEP 115

9999 (sans CC) statuts des chefs d'établissements

AGENDA 2017

7 novembre: Webinar « Ogec & achats: comment réaliser des économies? »

10 novembre: CA Fnogec & CPN EEP Santé

16 novembre: Formation des organismes de formation à la plate-forme E-Certif

21 au 23 novembre: Salon des maires et des collectivités locales

23 novembre: Commission comptabilité-gestion

30 novembre: CPN EEP

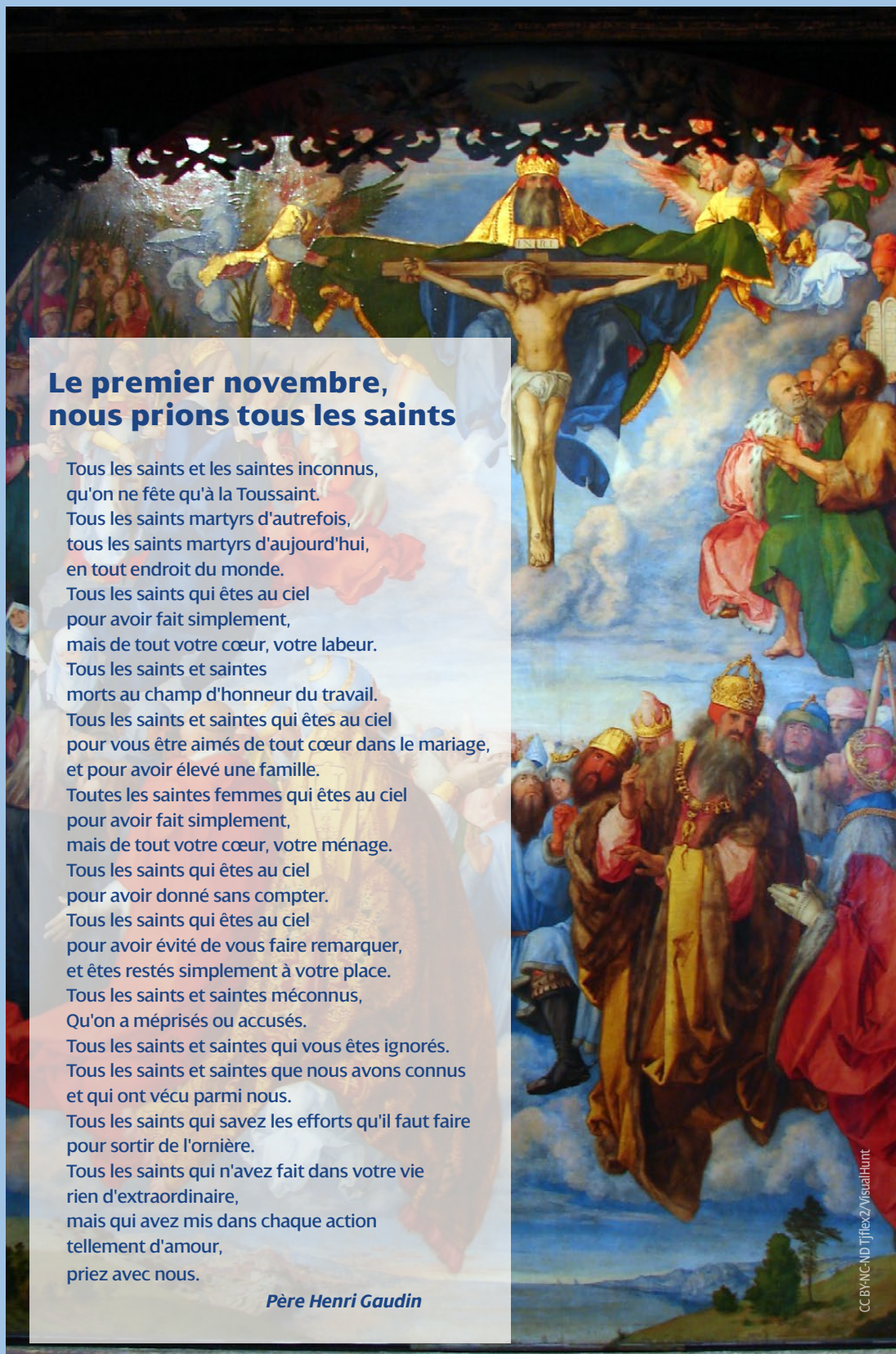
7 décembre: Commission statuts-bénévolat & GTLS

8 décembre: Bureau & CA Fnogec

9 décembre: AG Fnogec

14 et 24 novembre et 13 et 14 décembre: formations négociateurs de forfaits

Partagez avec nos lecteurs une prière, un texte ou une méditation en l'envoyant à: m-demontalivet@fnogec.org



Le premier novembre, nous prions tous les saints

Tous les saints et les saintes inconnus, qu'on ne fête qu'à la Toussaint.

Tous les saints martyrs d'autrefois, tous les saints martyrs d'aujourd'hui, en tout endroit du monde.

Tous les saints qui êtes au ciel pour avoir fait simplement, mais de tout votre cœur, votre labeur.

Tous les saints et saintes morts au champ d'honneur du travail.

Tous les saints et saintes qui êtes au ciel pour vous être aimés de tout cœur dans le mariage, et pour avoir élevé une famille.

Toutes les saintes femmes qui êtes au ciel pour avoir fait simplement, mais de tout votre cœur, votre ménage.

Tous les saints qui êtes au ciel pour avoir donné sans compter.

Tous les saints qui êtes au ciel pour avoir évité de vous faire remarquer, et êtes restés simplement à votre place.

Tous les saints et saintes méconnus, Qu'on a méprisés ou accusés.

Tous les saints et saintes qui vous êtes ignorés.

Tous les saints et saintes que nous avons connus et qui ont vécu parmi nous.

Tous les saints qui savez les efforts qu'il faut faire pour sortir de l'ornière.

Tous les saints qui n'avez fait dans votre vie rien d'extraordinaire,

mais qui avez mis dans chaque action tellement d'amour, priez avec nous.

Père Henri Gaudin

L'arc boutant

Fondé en 1952 – Directeur de la publication: Michel Quesnot – Chargée de la publication: Marine de Montalivet – Secrétariat de rédaction: Faustine Fayette et mise en page: Cécile Martin
BSE Île-de-France-Centre – Imprimerie: Jouve – N° CP: 1119 G 85707 – Abonnement: 23,50 euros les dix numéros – FNOGEC/ARC BOUTANT – 277, rue Saint-Jacques – 75240 Paris Cedex 05
Tél. 01 53 73 74 40 – E-mail: contact@fnogec.org – Site Internet: www.fnogec.org

Abonnement à l'Arc boutant

La Fnogec prend le virage de la transition numérique: fini le papier et l'envoi d'un chèque par voie postale, place au clic!

Votre abonnement s'effectuera dorénavant en ligne. Merci de vous connecter au formulaire d'abonnement et de bien vouloir remplir les champs requis. Le règlement de votre abonnement annuel s'effectuera directement en ligne: <https://form.jotforme.com/71284553571358>

Rappels:

- l'abonnement est annuel et comprend 10 numéros mensuels (de septembre à juin)
- l'abonnement comprend une version papier et une version numérique
- tarif pour l'année scolaire 2017-2018: 23,50 € TTC
- TVA: 2,10 %