

L'arc boutant

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

Avril 2018 – N°580

À l'occasion de la Saint Isidore :
découvrez notre JT
« édition spéciale » !
Rendez-vous sur notre chaîne YouTube
ou sur notre site web

ÉDITO 2

- Par Yves Hinnekint, directeur général d'Opcalia

ACTUALITÉS 3

- Journée Gestion : n'oubliez pas de vous inscrire !
- [Webinar] Formation professionnelle : comment profiter des hausses de budgets ?

ÉCONOMIE-GESTION 4

- Le rendez-vous des assurances : « Travaux et assurances : les points de vigilance »
- Assurances : découvrez nos nouvelles fiches pratiques

SERVICE CIVIQUE 6

- Lancement de la campagne 2018-2019

DOSSIER SPÉCIAL FORMATION PROFESSIONNELLE 8

- Formation professionnelle : et si tout était simple ?
- Hausse des budgets : l'année ou jamais pour se former

- GPEC ou Gestion des Parcours Emplois Compétences (PEC) : une application dédiée
- Formation professionnelle : stop aux idées reçues !
- Retour d'expérience
- Rappel sur l'entretien professionnel
- Valorisation de la formation professionnelle ?
- Focus sur le Compte personnel de formation (CPF)
- Catalogue des Actions collectives : un outil pour trouver des formations partout en France
- Former les salariés : exemples de cas pratiques illustrés d'actions de formation

VIE DU RÉSEAU 22

- Régionalisation : création de l'Urogec Nouvelle Aquitaine

TABLEAU DE BORD 24

- Agenda et chiffres-clés
- La prière du para
- Abonnement à l'Arc boutant

© Gemadly Poznyakov - stock.adobe.com

Le « big bang » de la formation professionnelle annoncé par la ministre du travail suscite de nombreuses interrogations. Faut-il pour autant s'en inquiéter ? **Et si de cette réforme jaillissaient de grandes étoiles ?**



© Finogec

Les Opcalia vont devenir Opérateurs de compétences ? Mais, nous le sommes déjà ! Bien avant la dernière réforme de la formation professionnelle de 2014, Opcalia s'est attaché à dépasser son rôle traditionnel de collecteur des fonds de la formation pour devenir l'accompagnateur des établissements au plus près de leurs besoins, sur l'ensemble du territoire. Le gouvernement annonce que les entreprises et les branches pourront s'appuyer sur ces opérateurs « pour anticiper la transformation des métiers, bâtir une Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et construire leur plan de formation ». C'est précisément ce que font les équipes d'Opcalia, tous les jours, sur le terrain.

La formation est complexe ? Peut-être encore ! Des outils en ligne sécurisés, concis et rapides ont permis de faciliter la gestion et l'administration des actions de formation : déclarer, acheter, gérer et suivre son action de formation en temps réel, faire une simulation de financement, réaliser un autodiagnostic de compétences ou de maturité numérique de l'entreprise...

La réforme de la formation professionnelle va constituer l'un des piliers de la Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Notre défi collectif est de permettre aux personnes de rebondir dans un monde où les besoins des entreprises changent tous les six ans. Nous sommes dans une évolution copernicienne pour donner aux établissements des moyens, pour anticiper la réforme à venir et pour favoriser la mobilité et la transition professionnelle des individus. La formation est un outil au service de l'emploi, alors on y va !

*Yves Hinekint,
directeur général d'Opcalia*

Journée Gestion : n'oubliez pas de vous inscrire !

La Journée Gestion est un événement phare dans la vie de notre réseau: ne passez pas à côté! Si cette journée est organisée pour vous informer sur les dernières actualités comptables et financières, elle représente avant tout une opportunité unique pour réfléchir sur des problématiques qui vous impliquent au quotidien en tant que gestionnaires d'établissements scolaires.



Cette année, nous avons fait le choix de mettre l'accent sur la maîtrise des risques inhérents à la vie d'un Ogec: risques comptables, financiers, sociaux, informatiques, etc. et sur la façon dont le contrôle interne y répond.

Pour vous inscrire, vous pouvez acheter votre billet sur le module d'achat en ligne accessible via le mini site dédié à la Journée Gestion 2018 ou directement sur la billetterie mise en place pour

l'événement. **Les inscriptions se font exclusivement en ligne.**

Nous vous demandons de bien vouloir relayer cette information à l'ensemble de votre réseau et plus particulièrement aux personnes directement concernées par cette journée : présidents d'Ogec, directeurs administratifs et financiers, trésoriers, attachés de gestion, experts-comptables et commissaires aux comptes.

Pour en savoir + sur la Journée Gestion 2018 : www.fnogec.org/communication/temps-forts/journee-gestion/journee-gestion-2018/accueil

Pour accéder à la billetterie en ligne : www.weezevent.com/journee-gestion-2018



SOCIÉTÉ GÉNÉRALE



KPMG



In Extenso
Experts-Comptables



Webinar

Formation professionnelle des salariés : comment profiter des hausses de budgets ?

Nébulose pour les uns, manne pour les autres, la formation professionnelle des salariés et ses règles sont souvent incomprises.

Il est vrai que la formation professionnelle des salariés reste un sujet compliqué à aborder :

- Parce qu'il existe plusieurs budgets, plusieurs dispositifs, plusieurs supports (formations d'adaptation, de développement de compétences, etc.);
- Parce qu'il existe plusieurs interlocuteurs: Opcalia, l'organisme de formation, la branche EEP, la CEPNL, etc.

Nous vous proposons de faire le pari de la simplification au travers d'une web conférence qui vous permettra de mieux comprendre les grands enjeux de la formation professionnelle et de vous apporter des réponses opérationnelles. Cette année est une année de transition puisque 2019 verra naître une réforme de grande envergure.

2018 est donc l'année ou jamais pour bénéficier de lignes budgétaires importantes: 3 000 euros pour les petites écoles et 5 000 euros pour les

établissements de plus de 11 salariés. Vous verrez que d'autres budgets sont mobilisables.

Nous vous invitons à vous inscrire à ce webinar qui aura lieu le 6 avril et qui sera co-animé par Aurélie Delgove — coordinatrice Formation et compétences pour le Collège employeur — et Jean-René Le Meur — responsable du pôle Social de la Fnogec et coordinateur Politique sociale de la CEPNL.

À noter dans vos agendas

Intitulé : « Formation professionnelle des salariés : comment profiter des hausses de budgets ? »

Date : 6 avril 2018

Heure : 13 h 30 **Durée :** 45 min

Pour s'inscrire :

form.jotforme.com/80723080971355

Ce webinar est organisé par la Fnogec, en lien avec le Collège employeur.

LE RENDEZ-VOUS DES ASSURANCES

Travaux et assurances : restons vigilants

Construire un nouveau réfectoire, envisager l'extension de votre établissement scolaire pour créer de nouvelles salles de classe ou réaliser des travaux d'accessibilité... de la conception à la réalisation, certains points nécessitent de rester attentifs. Comment se répartissent les responsabilités ? Voici les conseils d'experts en assurance de la construction pour que vous abordiez au mieux la question.



Comment est calculée l'assurance en cas de travaux ?

La cotisation de l'assurance dommage ouvrage est calculée sur le montant des travaux et la spécificité du chantier (d'après une évaluation du risque), la cotisation de l'assurance tous risques chantier intègre par ailleurs la durée du chantier.

Revenons sur les différentes étapes clés d'un chantier :

■ Étape 1 – Le choix des concepteurs : AMO, maître d'œuvre et/ou architecte

Le choix de l'architecte, du maître d'œuvre (MOE) ou de l'assistant à maîtrise d'ouvrage (AMO) demeure essentiel pour accompagner, dans le respect du contrat et du cahier des charges, le maître d'ouvrage pour :

- traduire un projet ;
- conseiller ;
- mettre en œuvre le projet en respectant les délais, la qualité et les coûts fixés.

L'AMO ou le maître d'œuvre intervient pour informer le maître d'ouvrage du périmètre de l'obligation d'assurance. Il assiste le maître d'ouvrage dans la communication du dossier technique et apporteront des réponses ou fourniront les éléments

indispensables à l'étude en vue de la souscription d'une assurance dommages à l'ouvrage.

■ Étape 2 – Le dépôt du permis de construire

Effectué par le maître d'ouvrage avec l'appui indispensable de l'architecte, le dépôt de permis rappelle de nouveau au maître de l'ouvrage ses obligations découlant de l'article L 242-1 du code des assurances quant à la souscription d'une assurance dommages à l'ouvrage.

Les acteurs du projet de construction : définitions

Maître d'ouvrage¹ : personne physique ou morale commanditaire des travaux.

Architecte : concepteur de l'ouvrage en charge des plans, incontournable pour le dépôt d'un permis de construire.

Maître d'œuvre² : intervient en lien étroit avec l'architecte. Sa mission : supervision et coordination.

Assistant à maîtrise d'ouvrage : a pour mission d'aider le maître d'ouvrage à définir, piloter et exploiter le projet. L'assistant a un rôle de conseil et/ou d'assistance, et de proposition.

1. www.fnogec.org/immobilier/construction-et-renovation-des-batiments/la-maitrise-douvrage

2. www.fnogec.org/immobilier/construction-et-renovation-des-batiments/le-maitre-doeuvre

Au cours de cette période s'opère également le choix d'un **bureau de contrôle** garant de la conformité des ouvrages et de la sécurité des personnes.

Attention !

L'intervention du bureau de contrôle n'est pas toujours obligatoire (article R111-38 du code de la construction et de l'habitation), mais peut être exigée par l'assureur.

■ Étape 3 – L'assurance des entreprises sélectionnées

Après sélection des entreprises pour la réalisation des travaux en concertation avec l'architecte ou le maître d'œuvre, celui-ci doit vérifier qu'elles sont bien assurées :

- en **responsabilité civile professionnelle** pour leur activité en cours et après travaux ;
 - en **responsabilité civile décennale** couvrant les éventuels dommages survenant dans les 10 ans suivant la réception de l'ouvrage.
- Ces justificatifs d'assurance doivent être fournis à la signature des marchés.

L'assureur : le meilleur allié d'une construction

Avoir recours à un assureur est indispensable dans le cadre de la construction.

Il vous accompagnera :

- pendant la période du chantier ;
- durant les 10 ans suivant la réception du chantier (avec la souscription d'une garantie dommage ouvrage couvrant les éventuels vices cachés, indécélables au moment de la livraison) ;
- à chaque étape du déroulement des travaux.

■ Étape 4 – La souscription obligatoire de l'assurance dommage ouvrage à l'ouverture du chantier

Le maître d'ouvrage doit obligatoirement souscrire une assurance dommage-ouvrage pour toute opération de construction envisagée et en justifier dès l'ouverture du chantier (disposition légale). Celle-ci se situe en-dehors du champ dommages aux biens ou de la responsabilité civile incluse dans la garantie scolaire globale.

À cette garantie s'ajoute la responsabilité civile du maître d'ouvrage, qui couvre les éventuels dommages causés à des tiers durant les travaux (par exemple : mur qui s'écroule et blesse des passants).

La garantie Tous risques chantier (TRC), facultative mais conseillée

La TRC permet d'assurer la poursuite des travaux si un dommage intervient en cours de chantier afin d'éviter un retard dans la livraison découlant d'une recherche de responsabilité.

■ Étape 5 – Et pendant la durée du chantier ?

Durant cette étape, la ou les entreprises intervenantes ont la « garde du chantier » : tout incident relève de leur responsabilité (présomption) et leur garantie assurantielle est susceptible d'être engagée (sauf certains cas d'événements naturels).

Restez vigilant

Au moment de la réception du chantier, votre vigilance doit s'exercer sur tous les éléments observables :

- malfaçon de charpente ;
- problèmes de dimensionnement ;
- chauffage qui fonctionne mal,
- absence d'ouvrage.

À vous de signaler tout ce qui ne répondrait pas à la demande initiale. Faites appel aux conseils de l'architecte pour vous aider dans cette démarche, sollicitez l'assistant à maîtrise d'ouvrage ! Et prenez des notes pour ne rien oublier.

À noter : L'assurance dommage ouvrage peut intervenir au cours de cette période probatoire d'un an lorsque l'entrepreneur n'a pas exécuté ses obligations (dans l'incapacité de reprendre les travaux pour correction) après mise en demeure de l'entreprise restée infructueuse (généralement de 90 jours ou délai à fixer).

L'ensemble des garanties ainsi souscrites est dit « au bénéfice de la construction, de son achèvement et de sa pérennité » (à l'exception du contrat RC du maître d'ouvrage qui couvre la responsabilité du donneur d'ordres).

■ Étape 6 – À réception du chantier ?

À ce moment clé, s'opère un transfert de responsabilité des entreprises qui interviennent depuis le début du chantier vers le maître d'ouvrage. L'opération se concrétise par un **procès-verbal de réception**, conclu entre les entreprises, le maître d'ouvrage et l'architecte.

À compter de la signature de ce PV et pendant l'année qui suit, la ou les entreprises sont garantes :

- des vices apparents ;
 - des vices cachés survenant liés aux malfaçons.
- Suivant la levée des réserves ou à l'expiration de l'année de parfait achèvement, la retenue de garantie est levée ou la caution libérée.

Merci à Sacha Gautier, chargé de comptes/assurances construction à la Mutuelle Saint-Christophe assurances.

Pour plus d'infos, consultez la fiche pratique Assurances de la construction¹ et le Guide pour construire et rénover² de la Fnogec.

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



1. www.fnogec.org/comptabilite-gestion/assurances/assurance-construction
2. www.fnogec.org/immobilier/construction-et-renovation-des-batiments/guide-pour-construire-ou-renover/at_download/fichier

Arc boutant 580
Avril 2018

Assurances : découvrez nos nouvelles fiches pratiques

À quelles assurances doit souscrire un Ogec ? Découvrez toutes les informations à connaître concentrées dans des fiches qui ont été réalisées en partenariat avec la Mutuelle Saint-Christophe assurances et que vous trouverez sur le site de la Fnogec.



© CCO Myles Tany/Unsplash

■ S'assurer est un devoir qui s'impose à tout gestionnaire

Si l'assurance est parfois perçue comme une obligation légale (ce qu'elle est en effet dans certains cas précis), elle représente surtout une protection et donne la sécurité économique nécessaire à la pérennité de l'activité. C'est avant tout à l'égard des personnes, de

tiers ou d'apporteurs d'aide que ce devoir revêt une importance toute particulière parce qu'il s'agit souvent d'indemniser des atteintes à l'intégrité physique.

Si elle est simple dans son principe, l'assurance donne lieu à des choix difficiles au moment d'en souscrire une :

- à quelles assurances, obligatoires ou non, devez-vous souscrire ?
- comment choisir votre assureur ?
- quels biens et quelles personnes devez-vous assurer ?
- quelle conduite devez-vous tenir en cas de sinistre ?
- etc.

Autant de questions auxquelles répondront ces nouvelles fiches pratiques co-rédigées par la Fnogec et la Mutuelle Saint-Christophe¹. Pour consulter et télécharger les fiches pratiques : www.fnogec.org/comptabilite-gestion/assurances

*Sophie Pouverreau,
juriste du pôle Économie-gestion de la Fnogec*

1. www.saint-christophe-assurances.fr

SERVICE CIVIQUE

Lancement de la campagne 2018-2019

Dans la continuité du dossier spécial sur le Service civique paru dans l'Arc boutant n° 179 de mars 2018, la Fnogec vient de lancer la campagne du Service civique 2018-2019. Cette campagne présente un grand changement.

La volonté du Secrétariat général de l'enseignement catholique (Sgec) est d'accueillir 1 000 volontaires en Service civique à la rentrée 2018, pour accompagner, aux côtés des enseignants, le dispositif « Devoirs faits » au collège. Concernant le plan étudiants, le Sgec et Renasup se mobilisent également pour déployer dans l'enseignement supérieur le dispositif « Étudiants ambassadeurs » au bénéfice des lycéens. Ces ambassadeurs seront des volontaires en Service civique.

L'enjeu est donc de passer de 310 volontaires gérés aujourd'hui en direct par la Fnogec à 1 000 à la rentrée 2018. Il est important de se donner les moyens pour y parvenir et d'intégrer ce dispositif

de Service civique à la mission de l'Enseignement catholique et à ses valeurs, grâce à la mobilisation de toutes les unités pédagogiques du territoire.

Pour ce faire, la Fnogec a proposé de délocaliser à des Udogec/Urogec la gestion des volontaires dans leur périmètre.

La Fnogec gardera la main sur l'agrément qu'elle signe seule avec l'Agence du Service civique et ses partenaires bien sûr (Sgec, Cneap, Ugsel, Renasup) et continuera de porter en direct les volontaires de tous les autres territoires. Pour permettre la délocalisation, l'agrément individuel actuel deviendra un agrément collectif.

Les départements et les régions pressentis sont : Marseille (13), Dijon (21), Bordeaux (33),



ENVIE D'UNE EXPÉRIENCE
UNIQUE ET UTILE ?

Vous avez entre 16 et 25 ans,
30 ans en situation de handicap ?
Votre mission vous attend sur

SERVICE-CIVIQUE.GOUV.FR

#LePouvoirDetreUtile



Trouvez votre mission sur
SERVICE-CIVIQUE
.GOUV.FR



Création : Ingep / Cédric Peltier - Aline Hubert / Impression : La Réunion Imprimerie

**Découvrez
le pouvoir d'être
utile avec le
Service Civique.**



SERVICE-CIVIQUE.GOUV.FR

Rennes (35), Grenoble (38), Saint-Étienne (42), Le Puy (43), Angers (49), Nancy (54), Vannes (56), Lille (59), Lyon (69), Île-de-France, Midi-Pyrénées, Centre, Pays de Loire. La Fnogec procurera aux Udogec/Urogec intéressées les moyens nécessaires à leur gestion administrative et assurera le contrôle de l'utilisation des flux financiers.

La mise en œuvre de ce projet se déroulera par étape :

- pilotage en 2018-2019 sur plusieurs Udogec et Urogec ;
- suivi régulier de ces Udogec et Urogec ;
- analyse et bilan en février 2019 ;
- décision pour étendre le déploiement ou l'arrêter en 2019-2020.

Que ce soit en gestion directe ou délocalisée, les étapes de cette nouvelle campagne sont indiquées dans le graphique ci-dessous.

Vous avez à votre disposition le site de la Fnogec qui comporte les fiches conseils, les procédures et les modes opératoires pour toutes les étapes.

La Fnogec relaie avec plaisir la nouvelle campagne nationale lancée début mars et baptisée « le pouvoir d'être utile ».

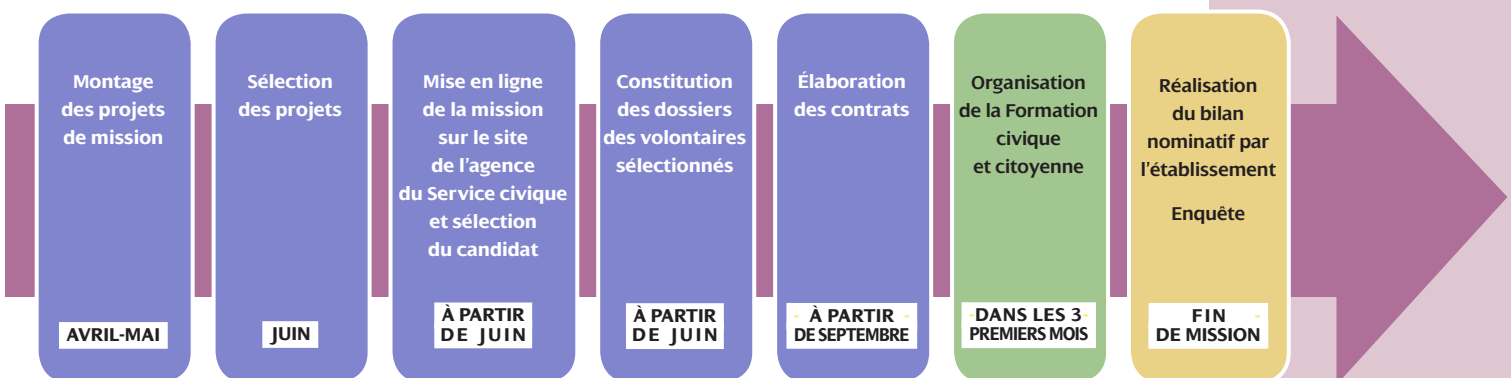
Le Service civique a fêté ses 8 ans le 10 mars, comptant au total plus de 270 000 volontaires,

de tous horizons, engagés dans des missions d'intérêt général. Un bilan qui illustre la capacité de cette politique publique à répondre au souhait d'engagement des jeunes en mobilisant également plus de 10 000 structures d'accueil publiques et associatives partenaires. La reconnaissance et la valorisation par l'ensemble de la société, notamment le monde éducatif et professionnel, restent des enjeux clés pour poursuivre la montée en puissance et la généralisation du Service civique, ainsi qu'en a appelé de ses vœux, le président de la République dans son discours à la jeunesse du 31 décembre dernier.

C'est dans ce contexte que l'agence du Service civique a lancé le 7 mars une nouvelle campagne de communication à destination du grand public, baptisée « Le pouvoir d'être utile » ainsi qu'un club de valorisation du Service civique en entreprise.

La campagne se décline aussi autour d'un film avec de vrais volontaires en mission sur le terrain où se déroule leur action quotidienne. Des portraits attachants de jeunes, riches de leur engagement, ont été mis en avant avec authenticité.

*Armelle Baril,
coordinatrice Service civique de la Fnogec*



Les étapes de la campagne 2018-2019



Dossier co-rédigé par Aurélie Delgove, coordinatrice formation et compétences pour le Collège employeur, et Jean-René Le Meur, responsable du pôle Social de la Fnogec

Formation professionnelle : et si tout était simple ?

La formation professionnelle c'est compliqué : plusieurs budgets, plusieurs dispositifs, plusieurs supports (formations d'adaptation, de développements de compétences etc.), plusieurs interlocuteurs, Opcalia, l'organisme de formation, la Branche EEP, la CEPNL etc. Faisons le pari ensemble de la simplification. Ce cahier spécial a été réalisé pour vous permettre une compréhension rapide des grands enjeux et pour vous apporter des réponses opérationnelles rapides.



© WWW.SHOCK.CO.BA

Ce dossier donne des éléments chiffrés, il revient sur les questions posées par les chefs d'établissement et sur un certain nombre d'idées reçues. Dans nos déplacements et interventions en région on entend :

- **les écoles n'ont pas les moyens** : Faux ! Connaissez-vous un système de financement qui vous permet d'avoir un budget 10 fois, 20 fois plus important que celui de votre contribution ? (page 9)
- **je ne sais pas quoi choisir pour mes salariés** : c'est vrai, l'offre est importante, mais avez-vous utilisé le catalogue Enseignement privé ? (page 20)
- **impossible de trouver une action de formation près de chez moi** : si, c'est possible. Mais pourquoi ne pas créer une action chez vous ? Vous avez un lieu d'intervention (votre établissement) et d'autres établissements qui peuvent être intéressés dans le même bassin. Vous pouvez bénéficier d'une aide au financement. Tout semble compliqué avant d'être finalement simple. Quand on s'y met, tout s'éclaire. Le

témoignage de l'attaché de gestion d'un établissement de Tourcoing (voir page 14) est révélateur à bien des égards.

Usons d'un peu de méthode :

- d'abord remettre l'église au milieu du village : identifier le besoin. Il n'y a pas d'action de formation non préparée. La formation est un outil, pas un objectif en soi. Le projet, toujours le projet rien que le projet ;
- ensuite on en parle à deux : chef d'établissement et salarié lors de l'entretien professionnel ;
- puis on évoque **les moyens** : temps consacré au projet, moyens humains, financiers et solutions de financement ;
- on formalise pour éviter les surprises : **engagements réciproques** ;
- on présente les projets au comité d'entreprise (désormais CSE) pour **avis**.

Et vient le temps de se poser les vraies questions : la première n'est sûrement pas celle de la valorisation. Bien entendu, il s'agit d'une obligation conventionnelle, bien sûr les 25 points c'est un élément important. Et pourtant, ce n'est pas

la question première. L'important est de savoir pourquoi il existe une telle règle. À quoi sert-elle ? Pourquoi le salarié doit-il partir en formation ? Quel bénéfice cela a-t-il pour la structure ? Quels effets sur ses pratiques professionnelles ? Quelles évolutions dans le poste sont attendues ? Quelles conséquences si le salarié n'est pas formé (à court, moyen et long terme) ? Une fois ces questions traitées, celle relative aux 25 points deviendra beaucoup moins centrale.

Bien entendu, tout cela ne se fera pas en un clin d'œil. Il faut prendre du temps, il s'agit là de gestion des ressources humaines voire de la culture

du changement. Et puis la démarche nécessite peut-être un peu d'accompagnement, un peu de formation. Nous l'avons déjà écrit avec un peu d'impertinence. Pour avoir de l'eau claire, pure et fraîche, il faut se rapprocher de la source. Et bien pour avoir les bonnes informations, c'est la même chose ! N'hésitez donc pas à frapper à la bonne porte. Premier réflexe, appelez-nous (Udogec, Urogec, DDEC, Fnogec, organisations de chefs d'établissement). Nous analyserons le besoin et Aurélie Delgove, notre coordinatrice formation et compétences trouvera la solution.

Contact : a-delgove@collegeemployeur.org.

Hausse des budgets : l'année ou jamais pour se former

La modification de la convention collective applicable depuis le 1^{er} septembre 2017, les entretiens professionnels à réaliser, le rendez-vous en 2020 pour faire un bilan, la réflexion autour de l'adaptation des salariés à leur poste, l'employabilité, la valorisation des départs en formation, la réforme de la formation professionnelle annoncée pour 2019 et enfin les budgets en hausse cette année : autant de raisons pour que les salariés des Ogec soient formés cette année.



© Sergey Nivens

Cest l'année ou jamais ! Ainsi commençait le communiqué du collège employeur (www.fnogec.org/politique-sociale/actualites/opcalia-budgets-en-hausse-pour-2018) qui vous informait du montant des budgets de prise en charge pour 2018.

■ Enveloppe actions de formation en hausse

La Commission EEP formation a en effet fixé les règles de prise en charge d'Opalia pour l'année 2018.

■ Pour les actions plus longues (diplômes, CQP, titre)

La prise en charge est presque totale par le biais du Compte personnel formation ou la période de professionnalisation.

■ Pour les actions de courte durée (moins de 35 heures)

Pour les établissements de moins de 11 ETP : une enveloppe annuelle de 3 000 euros s'ajoute aux frais annexes.

Pour les établissements de 11 à 50 ETP : une enveloppe annuelle de 5 000 euros.

Autrement dit, le chef d'établissement bénéficie cette année d'un plafond de dépenses de 3 000 ou de 5 000 euros pour financer les actions de formation des salariés. Pour tous les salariés (quel que soit le statut (cadres et non cadres et la classification). L'année dernière seule les formations à destination des salariés de strate I et II étaient prises en charge. Rappelons que la contribution moyenne de ces établissements est respectivement de 300 euros pour les premiers et 600 euros pour les seconds. La mutualisation ça a du bon. Et

Actions hors enveloppes : le catalogue actions collectives et actions en réseau

Deux solutions sont possibles : les actions collectives ou les actions en réseau. Ces deux types de formation sont disponibles dans le [catalogue actions collectives](#)¹ (voir page 14):

- **les formations « métiers » spécifiques** comme celles concernant le décrochage scolaire, les nouveaux comportements scolaires, les bonnes pratiques d'hygiène et éco-gestes, la professionnalisation des ASEM, la comptabilité analytique ou la restauration scolaire ;

- **les formations « transversales »** sont celles concernant des logiciels (Word, Excel) ou la gestion du temps, le management, la prévention des risques, la formation de sauveteur secouriste du travail, anglais... La prise en charge par Opicalia monte jusqu'à 100 % des frais pédagogiques et un allègement de la charge administrative. L'inscription s'effectue en un clic sur *Action*.

Pour compléter, plusieurs établissements peuvent se mettre d'accord pour organiser **des actions de formation en réseau** et solliciter des prises en charge : financement des projets spécifiques formation de management de chefs d'établissement, formation pour les ASEM du même bassin, formation des attachés de gestion du même diocèse...

La Branche a créé un fonds spécifique, Capital Compétences, pour financer des actions non-inscrites dans le catalogue actions collectives et organisées entre plusieurs établissements. De nombreuses actions ont été financées en région. Pourquoi pas vous ?

ce n'est pas tout : en plus de cette enveloppe « plan légal » en hausse, bénéficiez de deux dispositifs hors budget (voir encadré).

■ Pourquoi ces enveloppes ?

Le Collège employeur a proposé 3 priorités à la commission paritaire :

- donner aux établissements des moyens ;
- anticiper la réforme à venir ;
- favoriser les actions de proximité pour que chaque salarié puisse bénéficier d'une action.

Pour le Collège employeur il était essentiel, avant la réforme de 2019 et en prévision du 7 mars 2020 (voir plus bas sur les entretiens professionnels), de **donner aux établissements les moyens pour**

exécuter leurs obligations vis-à-vis des salariés SEP (obligations réaffirmées par l'accord du 8 juin 2017).

Ces lignes budgétaires sont rendues possibles grâce à l'élargissement du périmètre de mutualisation au niveau de la CC EPNL, à la non consommation des fonds par certaines branches ou grandes entreprises, à des fonds interprofessionnels ou européens (FPSP et FSE) et leur financement d'actions en faveur des PME. Opicalia qui redistribue ces fonds a décidé d'accompagner les besoins spécifiques et importants des établissements et de leurs salariés et le dynamisme de notre branche.

Profitons-en !

GPEC ou Gestion des Parcours Emplois Compétences (PEC) : une application dédiée

Parmi les applications hébergées sur la plateforme Isidoor, deux sont développées et déployées par le Collège employeur : Social et BDES. Au-delà des développements prévus (nous reviendrons sur ces éléments le mois prochain), les ambitions sont fortes en matière RH.

Ambitions d'autant plus fortes puisqu'elles sont portées sur l'actualité :

- changement de législation en janvier ;
- transformation des CUI CAE en PEC.

■ La signature d'une convention avec le Ministre du travail

La Branche et la CEPNL ont signé une convention avec le Ministre du travail en vue de développer des outils numériques RH. L'idée première était de répondre à cette question : comment

l'outil numérique permet de répondre aux défis RH de demain (formation et qualification, transmission des savoirs : recrutement, gestion des compétences) ?

Le constat paritaire a été clair : le numérique constitue un levier de professionnalisation, de reconnaissance et de valorisation de la fonction RH mais aussi un outil de respect des exigences légales, réglementaires et conventionnelles. Intégrer la démarche initiée par le Ministre du travail devenait une évidence, surtout dans une Branche composée de TPE-PME associatives au

1. espaceformation.opcalia.com



© contrastwerkstatt - stock.adobe.com

fort besoin d'acculturation RH et GPEC. Une partie des salariés demeure fragilisée et il existe un besoin croissant de compétences pour faire face aux défis de l'Éducation et des attentes des parents, des enfants et des étudiants.

Il s'agit d'offrir une solution globale à destination des établissements mais aussi des salariés :

1. quel est le poste ?
2. quel est le besoin de compétences du salarié pour tenir ce poste ? Comment anticiper les évolutions ?
3. quelle formation ? Quel parcours ?
4. quel financement ? Quel reste à charge ? Quels fonds propres ?

Cet outil sera utile pour construire une politique formation ou GPEC dans les grands établissements.

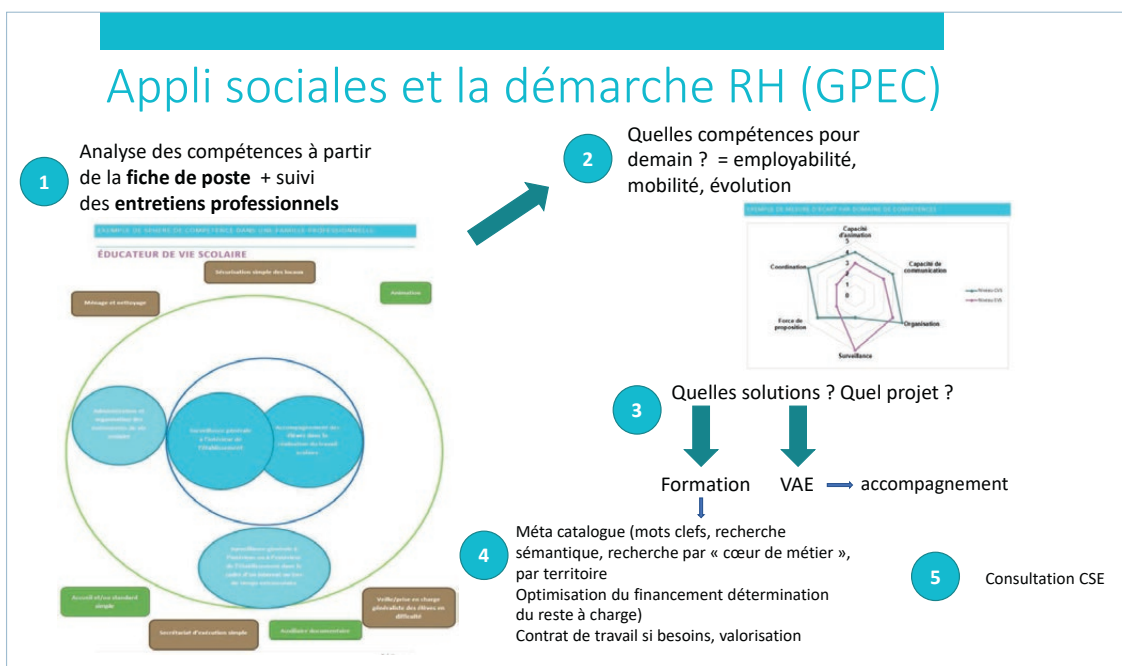
Pour les établissements de taille intermédiaire ou les petites structures, il sera central de gérer les Parcours emplois compétences (PEC).

Voir graphique ci-dessous.

■ L'accompagnement personnalisé des PEC

Depuis janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en parcours emploi compétences.

La mise en œuvre des parcours emploi compétences repose sur le triptyque **emploi — formation — accompagnement** : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours, tant par l'employeur que par le service public de l'emploi. L'objectif est l'inclusion durable dans



1. www.collegeemployeur.org/wp-content/uploads/2016/02/Branche-EEP-Livret-accompagnement-CUI-CAEjanv2016.docx

Du contrat aidé au parcours emploi compétences : la liste des changements

- Un recentrage vers **des publics éloignés de l'emploi** (avec une attention particulière aux travailleurs handicapés, aux résidents des quartiers prioritaires de la ville et aux jeunes) ;
- **une sélection des employeurs** en fonction de leur capacité à proposer des postes et un environnement de travail propices à un parcours d'insertion ;
- **un accompagnement renforcé** par l'employeur : définition en amont des compétences qui devront être développées au cours du PEC ;
- **une formalisation des engagements** pris par l'employeur dans le cadre d'un entretien tripartite (prescripteur, salarié, employeur) dans l'annexe au formulaire CERFA de demande d'aide à l'insertion se traduit par une proposition d'actions de développement de compétences sous la forme d'actions de formation (remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, acquisition de nouvelles compétences, VAE) et d'accompagnement (aide à la prise de poste, évaluation des compétences, PMSMP, aide à la construction du projet professionnel, aide à la recherche d'emploi).
- **les renouvellements** ne sont ni prioritaires ni automatiques. Ils doivent être conditionnés à l'évaluation, par le prescripteur, de son utilité pour le bénéficiaire et autorisés sous réserve du respect des engagements de l'employeur.

l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

■ Quels sont les employeurs concernés ?

Ce sont les employeurs du secteur non-marchand sélectionnés sur leur capacité :

- à proposer des postes permettant de développer la maîtrise de comportements professionnels ainsi que des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;
- à accompagner au quotidien le salarié (au regard du nombre de PEC par rapport à l'effectif global et de l'effectivité de la désignation et de la mobilisation d'un tuteur) ;
- à permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences : remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences ;
- ou le cas échéant à pérenniser le poste.

■ Quel est le public concerné ?

Les personnes les plus éloignées du marché du travail sont concernées. Une attention particulière est accordée aux travailleurs handicapés ou aux résidents des quartiers prioritaires de la ville (modulation de l'aide).

■ Quel est le cadre contractuel ?

Le CUI-CAE : parcours de 12 mois. Les conventions initiales ne peuvent être inférieures à 9 mois.

■ Quelle aide financière pour les employeurs ?

Le montant de l'aide accordée aux employeurs, exprimé en pourcentage du Smic brut, pourra être modulé entre 30 % et 60 %, dans la limite des

enveloppes financières. Le taux de prise en charge est fixé par arrêté du préfet de région.

■ Comment est mis en œuvre le parcours emploi compétences ?

L'orientation en PEC s'appuie sur un diagnostic global de la situation du salarié par le pôle emploi. Tout au long de son CUI-CAE, le salarié en PEC bénéficie d'un suivi personnalisé articulé autour de 3 phases :

1. un entretien tripartite : il réunit le référent prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements ainsi que la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir parmi les compétences définies ;
2. un suivi dématérialisé durant le contrat qui peut prendre la forme d'un livret de suivi dématérialisé ;
3. un entretien de sortie, en cas de besoin, 1 à 3 mois avant la fin du contrat : il doit permettre de maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi, de faire le point sur les compétences acquises, d'évaluer le cas échéant l'opportunité d'un renouvellement de l'aide au regard de l'intérêt pour le bénéficiaire et des actions de formation engagées, de mobiliser des prestations ou encore d'enclencher une action de formation complémentaire aux compétences acquises pendant le parcours, notamment dans le cadre du plan d'investissement compétences.

CUI-CAE : mise à disposition d'un outil d'accompagnement

Avant que l'appli Social hébergé sur Isidoor ne soit prête, vous pouvez construire cet accompagnement, grâce au livret d'accompagnement (en ligne sur le site depuis 2016 : **Branche EEP Livret accompagnement CUI-CAE janvier 2016**¹) que les salariés CAE CUI peuvent compléter en lien avec les chefs d'établissement. Vous pouvez vous inspirer de ce document, l'utiliser partiellement, en totalité, ou le modifier à votre convenance.

1. www.collegeemployeur.org/wp-content/uploads/2016/02/Branche-EEP-Livret-accompagnement-CUI-CAEjanv2016.docx

Stop aux idées reçues sur la formation professionnelle

Il est important de revenir aux fondamentaux. Pourquoi? Pour mettre en œuvre les mécanismes de la formation et optimiser les enveloppes. Suivez le guide: il est temps de vous libérer des idées reçues!



© denismagilliv - stockadobe.com

1. Il n'y a plus d'argent, rien n'est pris en charge

FAUX: la majorité des projets peuvent être financés voire co-financés. Pour cela, il faut se poser la question du financement avant et non après! Gérer c'est prévoir. En fin d'année passée les établissements de 10 salariés et plus n'ont pas consommé les budgets mutualisés qui risquent donc d'être perdus pour la Branche! N'hésitez pas à solliciter Opcalia pour des prises en charge concernant cette fin d'année.

2. Il n'y a plus de budget formation?

VRAI, techniquement il n'y a plus de budget propre à l'établissement. Tous les fonds sont mutualisés au premier euro. Les établissements n'ont plus de droit de tirage. Autrement dit, pour une contribution de 1 000 euros on ne récupère pas forcément 1 000 euros... Par contre **on peut avoir des budgets beaucoup plus importants.**

3. Je ne sais pas où envoyer mes salariés?

Plus de 30 actions de formation métier sont proposées spécifiquement pour les salariés des établissements (page 20).

4. Impossible de trouver une action de formation près de chez moi

Avez-vous contacté un organisme de formation pour faire une formation en interne?

Nous avons des établissements qui ont des lieux de formation tout trouvés, des solutions de restauration, des parkings... bref, tout pour accueillir des actions de formation et pour réduire les frais de structure des organismes. C'est le sens des actions en réseau que nous avons développées.

5. Les petites écoles sont oubliées

FAUX: 300 euros de cotisations globales et 3 000 euros de budget sont prévus pour les actions de courte durée et il existe un crédit illimité pour les actions de longue durée, comme la formation des chefs d'établissement.

6. Opcalia ne répond pas et ne donne pas de conseils sur le financement

Peut-être... mais Opcalia ne peut pas tout. Beaucoup de choses ne sont pas des compétences des chargés de gestion, comme une question sur des prises en charge, sur un projet ou pour trouver des fonds.

Pour plus d'informations en matière de formation, contactez Opcalia en utilisant le tchat en ligne: espaceformation.opcalia.com



Retour d'expérience

Un des défis de la Branche : satisfaire les besoins d'accompagnement opérationnel des établissements

Aurélié Delgove, coordinatrice formation et compétences, a rencontré en février dernier Anne-Sophie Aïti, directrice administrative et financière de l'ensemble scolaire Sacré-Cœur à Tourcoing. Cette rencontre a permis de mettre en exergue les besoins en formation de nos établissements et les outils développés par la branche pour favoriser le départ en formation des salariés, optimisant ainsi les choix des organismes de formation et les lignes de financement.



© ESSC



Bertrand Van Nedervelde, chef d'établissement coordinateur du lycée Sacré-Cœur de Tourcoing, Nathalie Avez, chef d'établissement du collège CNDI de Tourcoing, Elisabeth Roussel, chef d'établissement de l'école CNDI de Tourcoing, Olivier Mahieu, chef d'établissement du collège Sacré-Cœur – Saint-Thomas de Tourcoing et Roncq et Anne-Sophie Aïti, directrice administrative et financière de l'Ogec ESSC.

Ane-Sophie Aïti est assistée par Christelle Lecomte, chargée de la paie et du suivi administratif des dossiers de formation avec l'Opcia. C'est à ce titre qu'Anne-Sophie et Christelle ont rencontré Charlotte Sauvage, conseillère emploi formation pour Opcalia Hauts-de-France, et Aurélié Delgove.

■ Un besoin d'accompagnement des établissements

En début d'entretien, Anne-Sophie Aïti insiste sur une des difficultés rencontrées par l'Ogec ESSC : l'adéquation entre un besoin en compétences et sa traduction opérationnelle en action de formation. De nombreuses questions se posent en pratique :

- qui peut accompagner les projets de formation des établissements ?
- quel intitulé de formation correspond le mieux au besoin ?
- comment trouver les organismes de formation ?
- quel organisme choisir ?
- comment savoir si la formation sera efficiente ?
- comment financer la formation ?

■ Qui peut accompagner les établissements ?

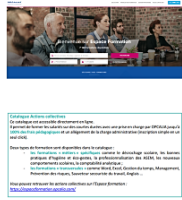
La réponse est double : tout d'abord la Branche EEP apporte des solutions pratiques et institutionnelles (outil, catalogue dédié, dispositif réseau) mais aussi Opcalia (conseil de proximité et catalogue en ligne). À ce titre, nous vous dressons une liste des sites à consulter :

- espaceformation.opcalia.com
- collegeemployeur.org
- fnogec.org/politique-sociale/actualites/catalogue-formation-les-actions-collectives

- moncompteformation.gouv.fr
- vae.gouv.fr
- intercariforef.org/formations/recherche-formations.html
- certificat-clea.fr

■ Comment trouver une formation adaptée ?

La Branche EEP et Opcalia travaillent à l'élaboration d'un catalogue des actions collectives en ligne. Sur l'espace formation, les établissements ont accès à un catalogue qui répond aux demandes principales. Il cible les besoins en formations métiers spécifiques et transversales. L'inscription des salariés se réalise en ligne dans le but de dématérialiser toute la gestion administrative.



Les actions collectives

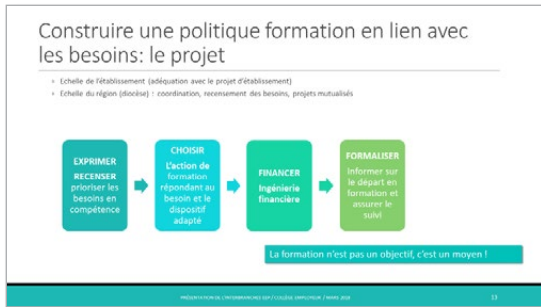
Les actions collectives sont des actions de formation qui répondent aux besoins des établissements. Elles ciblent vos besoins et les problématiques « métiers » mais aussi des actions transversales. L'inscription des salariés se réalise en ligne (dématérialiser toute la gestion administrative).

<https://espaceformation.opcalia.com/>

Anne-Sophie Aïti salue l'accompagnement de la Branche EEP et invite les établissements à utiliser le catalogue dédié : « *le catalogue des actions collectives permet de répondre aux spécificités des établissements et de vérifier le sérieux des organismes de formation. Les thématiques répondent à nos besoins terrains. [...] Le catalogue Espace formation d'Opcalia est une aide précieuse pour constituer son plan de formation* ».

■ Le plan de formation : une méthode

La méthode d'approche proposée par les outils pratiques est intéressante note Anne Sophie Aïti.



Le recensement des besoins en formation a été construit avec l'appui des entretiens professionnels. Cette étape indispensable est à privilégier dans la gestion des relations humaines pour permettre aux salariés de s'exprimer. Puis nous avons construit notre plan de formation jusqu'en 2020 sur tableur Excel avec le comité de direction de l'Ogec ESSC en veillant au respect des engagements et des projets de nos établissements. Si le plan de formation 2017 a été largement consacré aux financements de la migration Aplon-Charlemagne, le plan 2018 sera largement dédié au pôle administratif et à la vie scolaire (avec notamment l'inscription de salariés au CQP Coordinateur de vie scolaire), mais aussi à la Pastorale. Anne-Sophie Aïti nous confie que la formation est un investissement pour l'épanouissement des salariés. C'est une ressource dans la gestion des compétences à condition d'en être conscient et de prendre le temps, de gérer et de s'approprier les dispositifs pour trouver la bonne formation pour chacun des salariés.

■ Aller plus loin dans l'accompagnement : la fourniture d'outils opérationnels

Le développement des outils numériques et la centralisation des ressources sur un espace

➤ QUELQUES CHIFFRES DE NOTRE ENSEMBLE SCOLAIRE



dédié favorisera la mise en œuvre des départs en formation des salariés. Il sera une opportunité facilitatrice pour tous les établissements de notre réseau, des petites structures aux plus gros ensembles scolaires. C'est le défi du développement en cours de l'appli Social d'Isidoor en lien avec la convention signée entre la Branche EEP – la CEPNL avec l'État.

Propos recueillis par Aurélie Delgove, coordinatrice formation et compétences

Charlotte Sauvage, conseillère formation Opcalia Hauts-de-France, répond à nos questions



Quel est le rôle et quelles sont les missions d'un conseiller Opcalia en région ?

Notre mission est d'accompagner l'établissement dans la mise en œuvre de sa politique emploi et formation. Notre objectif est de le connaître et de connaître ses priorités, son fonctionnement et son niveau de maturité et d'engagement sur la formation de ses collaborateurs. À partir de là, et des multiples possibilités d'accompagnement d'Opcalia, nous identifions les actions qui répondront aux besoins, qu'ils soient définis ou peu formalisés. Cela peut commencer par changer la vision du chef d'établissement ou de l'Ogec sur la formation, simplifier ses démarches et engager son action (via les actions collectives présentes sur notre catalogue **Espace Formation** 1 par exemple). Nous pouvons aller au-delà, en accompagnant le recrutement et en permettant de conjuguer intégration dans la structure, accompagnement et formation, avec notre contrat de professionnalisation **Prodiat** 2.

Quel est l'intérêt pour les établissements de rencontrer le conseiller Opcalia ?

Nous rencontrer permet d'engager une relation de proximité. Pour bon nombre d'établissements, une première relation téléphonique répondra aux besoins de suivi des dossiers administratifs et de conseils. Mais c'est en se rencontrant physiquement que nous pouvons connecter vos problématiques à nos outils et services.

Propos recueillis par Aurélie Delgove, coordinatrice formation et compétences

1. espaceformation.opcalia.com
2. www.opcalia.com/beneficier-dun-accompagnement-global/solutions-opcalia/prodiat

Rappels sur l'entretien professionnel

L'avenir est à la personnalisation des droits. La loi réformant la formation professionnelle met ainsi au cœur du «réacteur» la personnalisation. Les ordonnances ont accéléré le mouvement, le projet de réforme de la formation professionnelle le consolide. Il ne peut pas y avoir d'actions de formation ni de valorisation (voir page 18) sans entretien professionnel.



© Natee Meeplian - stockadobe.com

■ Tenue de l'entretien : un peu de méthode

L'entretien professionnel doit être mené **tous les 2 ans**. Il est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité au terme de certaines absences : congé maternité, congé parental à temps plein ou partiel, congé d'adoption, congé de soutien familial, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt maladie de plus de 6 mois, mandat syndical.

Au-delà de l'obligation légale, il est essentiel que les entretiens professionnels soient organisés. À défaut, l'analyse de la réalité des contours du poste, de leur évolution, l'analyse des compétences et la détermination d'un projet de départ en formation ne peuvent se faire. En outre, s'agissant de la formation professionnelle et de l'obligation de d'employeur, c'est lors de **l'entretien professionnel** que le projet doit être établi et que les conséquences financières doivent être traitées. Lors de l'entretien suivant, une analyse bilancielle est réalisée.

La CEPNL insiste sur **la nécessaire formalisation de ces entretiens et du départ en formation** (engagements réciproques).

Formation à l'entretien professionnel

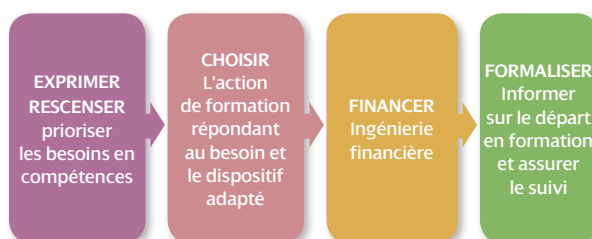
La formation à l'entretien professionnel fait partie du **catalogue Actions collectives**¹.

Ces formations sont prises en charge à 100% des frais pédagogiques pour 80% des établissements.

L'inscription se fait en un clic!

Le catalogue est disponible sur **l'espace formation**².

La question des 25 points ne peut être traitée au retour du salarié. Les conséquences de ce départ et de l'acquisition de compétences nouvelles sont traitées en amont.



C'est lors de l'entretien professionnel que le refus du salarié de suivre une formation doit être consigné. Le refus de départ peut entraîner une sanction disciplinaire et délie l'employeur de son obligation

1. www.collegeemployeur.org/?p=775

2. espaceformation.opcalia.com

Avant : maîtriser la structure de l'entretien professionnel

- Identifier les points clés de l'entretien professionnel ;
- s'informer sur les enjeux de l'entretien professionnel (enjeux pour l'établissement, le chef d'établissement, le salarié) ;
- définir la procédure de conduite des entretiens professionnels (organisation, planning, thèmes abordés) ;
- informer et préparer les personnes en charge de la conduite de l'entretien ;
- consulter le Comité d'entreprise au titre de ses attributions générales ;
- informer tous les salariés et envoi des convocations (cf. modèles) ;
- préparer l'entretien (connaître les supports de l'entretien, rassembler en amont les informations nécessaires : fiche de poste, organigramme...) ;
- connaître les supports de l'entretien.

Pendant : favoriser l'élaboration du projet individuel d'évolution des salariés

- Rappeler les objectifs de l'entretien au salarié ;
- faire le bilan du poste et des activités occupées par le salarié (activités principales, évolution, la fiche de poste est-elle conforme...) ;
- faire le point sur le parcours professionnel ;
- faire le point sur les formations suivies ou les expériences (intitulés, dates...) ;
- informer les salariés sur les projets en cours, les passerelles et les parcours et les dispositifs de formation (CPF, Période de professionnalisation, CIF, plan...).

Après : assurer la traçabilité des informations et la conduite des actions à mener

- Garder la trace écrite de l'échange et des actions proposées pour répondre à l'obligation légale ;
- alimenter la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (démarche d'anticipation) ;
- organiser le suivi régulier des objectifs à conduire.

de formation et de versement d'une indemnité de 30 points au terme de 6 ans à condition que le salarié ait été mis en mesure de comprendre les conséquences de son refus.

Vous trouverez tous ces éléments dans le **Guide Entretien professionnel** ¹ du Collège employeur.

■ **Bilan tous les 6 ans : formalisation et conséquences, horizon 2020**

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Il permet également d'apprécier si au cours de ces 6 dernières années, le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation professionnelle (diplôme, titre professionnel, etc.) ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Un compte-rendu de l'état des lieux est alors rédigé durant cet entretien et une copie est remise au salarié.

■ **Dans les établissements de 50 salariés et plus**

Lorsqu'au cours des 6 dernières années le salarié n'a ni bénéficié des entretiens professionnels, ni d'au moins 2 des 3 mesures prévues (action de formation ou certification/VAE ou progression salariale), son compte personnel de formation (CPF) est crédité d'heures correctives à hauteur de :

- 100 heures correctives s'il travaille à temps plein ;
- ou 130 heures correctives s'il travaille à temps partiel.

Ces heures seront valorisées à 30 euros de l'heure et versées à l'OPCA (à défaut, versées au Trésor public majorées de 100 %). Soit un versement de 3 000 à 3 900 euros par salarié.

■ **Dans les établissements de moins de 50 salariés**

Si aucune action de formation n'est réalisée, le versement d'une indemnité de 30 points est activé dès le premier mois qui suit le terme de la période sexennale.

Le pari des signataires est simple : puisque le départ en formation est une obligation et qu'une valorisation sur 5 ans l'est tout autant², en toute logique le salarié ne bénéficiera pas de l'indemnité de 30 points créée par l'accord du 8 juin 2017.

Attention, la première période sexennale se termine le 7 mars 2020!

L'administration a précisé que la date d'échéance du premier entretien est fixée au 7 mars 2016.

Ainsi, les entretiens professionnels des salariés déjà en poste en date du 7 mars 2014 doivent être réalisés au plus tard le 7 mars 2016, puis avant le 7 mars 2018. **L'état des lieux sous forme de bilan devra donc être réalisé avant le 7 mars 2020.**

Pour les salariés recrutés ultérieurement, les entretiens doivent avoir lieu dans les 2 ans suivant l'embauche. Le bilan devra donc être réalisé avant le 6^e anniversaire de l'embauche.

1. www.collegeemployeur.org/wp-content/uploads/2016/04/2016.03.01Guide-pratique-Entretien-professionnel.pdf
2. Trois fois dans la carrière.

Valorisation de la formation professionnelle ?

L'acquisition de compétences est au cœur des préoccupations du Collège employeur. La formation professionnelle en est un des vecteurs. C'est une volonté du Collège employeur, une nécessité pour aborder les enjeux de demain et une obligation légale. C'est une des seules questions qui nous est posée depuis septembre 2017 alors que selon nous, ce n'est pas celle qui est centrale dans la démarche.



© pressmaster - stock.adobe.com

Le vrai enjeu n'est pas dans les 25 points, ou dans les 30 points... L'enjeu est l'employabilité, la capacité de chacun à relever les enjeux du projet d'établissement, à le faire vivre et à accompagner les mutations de l'offre de service des établissements. L'accord de 2010 sur les classifications mettait en avant une valorisation du départ en formation trop technique et inadaptée, le rendant difficilement compréhensible. Les modifications apportées en 2015 n'ont pas été intégrées par les acteurs de terrain.

En pratique, peu de départs en formation étaient valorisés alors que la valorisation de ceux-ci faisait partie du pacte social ayant conduit à la signature de l'accord. En effet, les simulations sur la carrière qui ont conduit aux accords de 2010 intégraient ces éléments de rémunération¹.

Les parties ont donc souhaité **simplifier le dispositif de valorisation de départ en formation**. Ainsi :

- le départ en formation permet l'**employabilité** : le salarié conserve son emploi ou gagne en mobilité ;
- tout départ en formation n'est pas obligatoirement valorisé, mais une **valorisation à ce titre doit être obtenue par période quinquennale** ;

■ cette valorisation est un **élément négocié entre les parties avant le départ**. L'article 4.2 de la section 9 de la CC EPNL rappelle que « le projet de formation est prévu lors de l'entretien professionnel et formalisé dans le cadre d'une procédure de départ en formation (engagements réciproques) prévoyant ses conséquences ».

Hors départ en formation s'inscrivant dans une démarche de CQP ou de Titre professionnel, les éléments négociés peuvent être variés : augmentation du temps de travail, nouvelles fonctions, évolution du poste, évolution dans la dénomination, prime, points, évolution de classification par les critères classants.

Nous avons même vus des situations où l'employeur et le salarié s'accordaient sur deux départs en formation sur la période avec une valorisation de 2 x 15 points !

Si l'employeur et le salarié ne se mettent pas d'accord sur ce type de valorisation, le salarié bénéficiera de 25 points.

Le modèle d'engagement réciproque est :

- disponible **sur le site du Collège employeur**² ;
 - intégré dans l'appli Social hébergée sur Isidoor.
- Voir encadré page suivante.*

1. C'est d'ailleurs pour cela que nous avons accepté un dispositif de régularisation. Un salarié de Strate I n'ayant pas bénéficié des 15 points, alors que la formation était une obligation, doit bénéficier de cette indemnité sur la période allant de la prise d'effet de la CC SEP (1^{er} sept. 2015) à la fin du dispositif.

2. www.collegeemployeur.org/?p=825

Rappels sur les obligations de l'employeur en matière de formation

Le Code du travail¹ impose que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il ne s'agit pas d'une simple faculté, **c'est une obligation**.

La Cour de cassation n'a de cesse de le rappeler :

- « L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi pendant toute la durée de la relation de travail² ». Par exemple des dommages-intérêts ont été versés à un salarié licencié pour inaptitude alors qu'il n'a bénéficié que d'une formation « sécurité » de 2 jours en 25 ans ;
- le fait que le salarié n'ait jamais bénéficié de formation professionnelle suffit à établir un manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation, entraînant pour le salarié un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer³. Cas du licenciement pour inaptitude d'une salariée ayant 58 ans et n'ayant pas bénéficié de formation : 5 000 euros ;
- cette obligation relève de l'initiative de l'employeur. Il ne peut s'en exonérer au motif que le salarié n'a fait aucune demande de formation. C'est à l'employeur de proposer des formations⁴.



- **l'employeur doit veiller à l'employabilité** de ses salariés par des formations régulières ;
- **consigner les formations/propositions de formation pour chaque salarié** : d'où l'importance de l'entretien professionnel et des outils permettant au chef d'établissement d'exécuter ses obligations plus facilement (voir ci-dessous) ;
- l'obligation de l'employeur a pour corollaire « **le devoir du salarié de suivre la formation**⁵ ». Le salarié commet une faute lorsqu'il refuse une action de formation proposée par l'employeur dans le cadre de son obligation ci-dessus rappelée (expression de son pouvoir de direction).

■ Questions-réponses sur la valorisation

Quelle durée minimale à l'action pour qu'elle soit valorisée ? Quel type d'action de formation est valorisée : action d'adaptation, développement de compétence, en CPF, par le plan, la SST ?

Ces questions sont importantes mais il faut en simplifier l'approche. C'est en tout cas la volonté formulée par les parties prenantes de l'accord de juin 2017 révisant la section 9 de la CC EPNL. Aucune durée minimale n'est prévue dans cet accord, aucune typologie d'action de formation n'est isolée. Cela laisse le chef d'établissement et le salarié libres de déterminer les actions de formation donnant lieu à valorisation.

L'employeur et le salarié qualifient l'action de formation comme telle et déterminent sa valorisation.

En tout état de cause, seule une action de formation sera valorisée sur une période de 5 ans. La question de savoir si l'on doit valoriser une formation d'adaptation ou de développement de compétences, dans le cadre d'une action dont le dispositif est le CPF ou la Période de professionnalisation, ne se pose plus.

Comment articuler obligation quinquennale de valorisation, entretiens professionnels et bilan sexennal alors que les nouvelles obligations démarrent au 1^{er} septembre 2017 ?

La question de la date d'application est récurrente. L'entrée purement technique n'est pas la bonne. Il faut éviter tout excès de juridisme. La recherche de l'application de la philosophie des dispositifs et la simplification de la gestion administrative sont sans doute plus utiles.

En outre, prétendre que l'obligation de valorisation s'impose à compter du 1^{er} septembre 2017 est un peu réducteur, voire dangereux. D'une part, c'est oublier le non-respect des obligations antérieures⁶, d'autre part c'est imposer de gérer deux calendriers (quinquennal et sexennal). De surcroît, avec un rendez-vous en 2020, cela contraindrait à valoriser toute action de formation sur une période triennale. Il s'agit d'être cohérent.

Et simplifier l'approche nous apparaît opportun :

- tous les salariés doivent se former ;
- se former c'est acquérir des compétences et permettre son Employabilité ;
- partir en formation n'est pas obligatoirement valorisé ;
- mais tous les 5 ans il y a une formation valorisée.

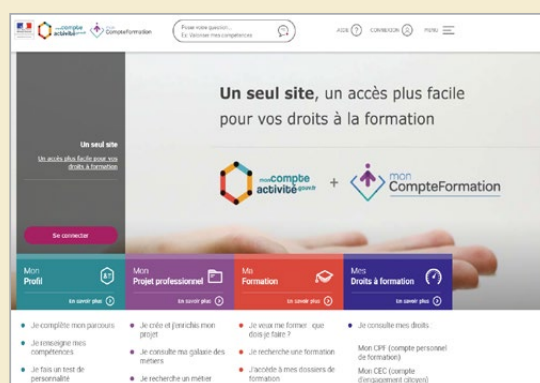
1. C. trav., art. L. 6321-1.
 2. Cass. Soc. 21 avril 2017, n°15-28.640.
 3. Cass. soc. 30 nov. 2016, n°15-15.162.
 4. Cass. soc. 12 oct. 2016, n°15.19-811.
 5. travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-professionnelle-des-salaries/article/la-formation-des-salaries-principes-generaux.
 6. Voir chapitre 6 du guide d'application de la CC EPNL.

Focus sur le Compte personnel de formation (CPF)

- C'est un droit universel attaché à la personne mobilisable tout au long de sa vie professionnelle — de l'entrée sur le marché du travail à la retraite — et non plus au contrat de travail (contrairement au DIF) ;
- prend le pas sur le DIF depuis le 1^{er} janvier 2015 ;
- géré à l'extérieur de l'établissement par la Caisse des dépôts et consignations ;
- le financement du CPF intervient sur une ligne budgétaire dédiée ;
- le compte est plafonné à 150 heures (heures « socle », hors abondement) ;
- **les actions éligibles au CPF** (les formations permettant d'acquérir le **socle CléA**¹, l'accompagnement à la Validation des acquis et de l'expérience (**VAE**)², les formations qualifiantes figurant sur une liste établie par la branche, le permis B, le bilan de compétences, les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises, les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles, aux volontaires en service civique et aux sapeurs-pompiers volontaires) ;
- le CPF est accessible via une plateforme.

Le site du CPF est intégré au CPA sur le site www.moncompteactivite.gouv.fr³.

Attention depuis le 27 février dernier, pour obtenir et suivre les informations relatives à son Compte personnel de formation (CPF), chaque salarié doit se connecter au site dédié au Compte personnel d'activité (CPA). **Pour retrouver les informations relatives à son Compte personnel de formation (CPF), il faut désormais se connecter à ce site.**



Pour accéder à son compte, l'identifiant (numéro de sécurité sociale) et le mot de passe déjà utilisés sur les sites dédiés au CPA et au CPF sont toujours valables.

Catalogue des Actions collectives : un outil pour trouver des formations partout en France

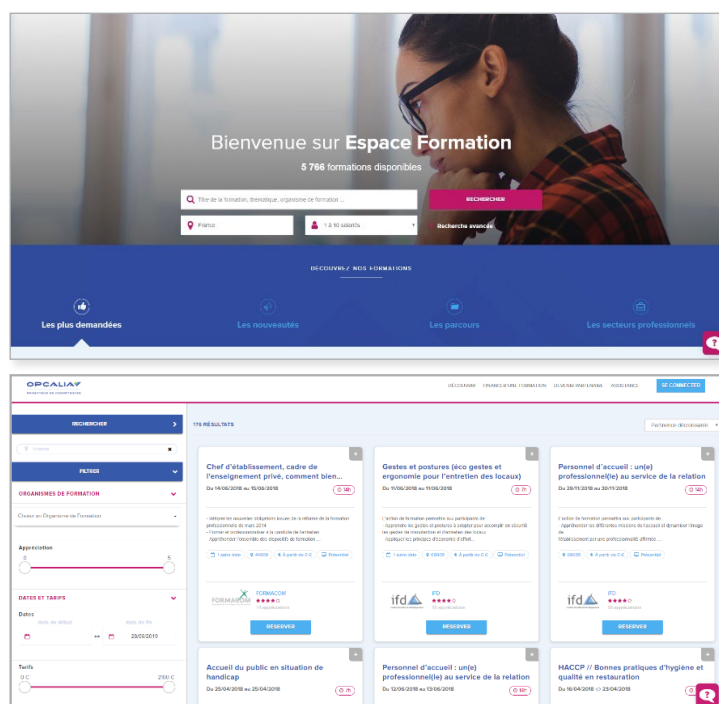
Les actions collectives sont des actions de formations **qui répondent aux besoins des établissements**. Elles ciblent vos besoins et les problématiques « métiers » : professionnaliser les ASEM, les nouveaux comportements scolaires mais aussi des actions transverses avec des formations ciblées sur Word, Excel, le management, l'anglais...

Les formations sont dispensées par des organismes de formation qui respectent les critères légaux de qualités.

L'inscription des salariés se réalise en ligne (dématérialisation et simplification de toute la gestion administrative).

Autre avantage : le financement.

La prise en charge se réalise en quelques clics et les frais pédagogiques sont pris sur un budget dédié qui n'impute pas les



fonds du plan. Un site à consulter impérativement lorsque vous cherchez une formation : espaceformation.opcalia.com

1. certificat-clea.info

2. www.vae.gouv.fr

3. Le site

www.moncompteformation.gouv.fr redirige vers www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public.

Former les salariés : exemples de cas pratiques illustrés d'actions de formation

La diversité des métiers au sein de nos établissements élargit le champ de recherche des actions de formation pour former nos salariés. Notre mission : favoriser le départ en formation des salariés sur des thématiques répondant à un besoin et flécher des actions.



© Robert Kneschke

■ Vous souhaitez former vos salariés ?

■ Comment former les personnels de vie scolaire ?

- Les formations certifiantes de la Branche : CQP EVS et CQP CVS en lien avec des organismes de formation habilités ;
- les formations diplômantes : de la licence au master MEEF (ISFEC, Universités catholiques, Universités) ;
- les formations du catalogue des actions collectives Opcalia : « Nouveaux comportements scolaires », « Les nouvelles pratiques de communication des élèves et de leur famille », « Prévenir et agir contre le décrochage scolaire », etc. ;
- les **actions en réseau**¹ de capital compétences : formation des AVS nouveaux entrants, formation sur l'éducation affective relationnelle et sexuelle (EARS) pour des personnels de vie scolaire, etc. ;
- les formations transverses : Pack Office, la gestion des conflits, CléA.

■ Comment professionnaliser la pratique des Asem ?

- Les formations diplômantes comme le CAP Petite enfance, concours ATSEM ;
- les formations du catalogue des actions collectives Opcalia : « Bonnes pratiques d'hygiène et

éco-gestes », « Professionnaliser la pratique des Asem », etc. ;

- les formations transverses certifiantes : CléA.

■ Comment favoriser le départ des personnels de restauration ?

- Les formations du catalogue des Actions collectives Opcalia (« Bonnes pratiques d'hygiène et Eco-gestes », « Formation HACCP pour les personnels de restauration » ;
- les formations transverses certifiantes : CléA.

■ Comment former les personnels de secrétariat et d'accueil ?

- Les formations du catalogue des Actions collectives Opcalia « Accueil du public en situation de handicap », « Personnel d'accueil : un(e) professionnel(le) au service de la relation » ;
- les actions en réseau de Capital compétences : formation des chargés d'accueil, formation à l'accueil des personnes en situation de handicap ;
- les formations transverses : Pack Office, la gestion des conflits, CléA.

■ Comment développer les compétences des personnes en charge de la gestion, de la paie et de la comptabilité ?

- Les formations du catalogue des actions collectives Opcalia : « Les bases de la comptabilité

1. Voir Focus Action en réseau.

- générale et l'application à l'enseignement privé», « la comptabilité analytique », « Analyser la situation financière de mon établissement », « Gérer un contrat de restauration », etc. ;
- les actions en réseau de Capital compétences comme par exemple « La gestion des impayés » ;
 - les formations transverses : Pack Office, la gestion des priorités, la gestion de projet, ACCESS, CléA.

■ Focus Action en réseau : l'exemple de l'Udogec 35

Les partenaires sociaux ont créé un fonds spécifique pour financer des actions de formation organisées en réseau pour répondre aux besoins des établissements d'un même bassin.

Ce dispositif sur-mesure permet une prise en charge pouvant aller jusqu'à 100 % des coûts pédagogiques, mais permet aussi de :

- favoriser le départ en formation des salariés sur des thématiques répondant à un besoin spécifique.
- lever un des freins au départ en formation qui est l'éloignement géographique.
- admettre que la zone de mobilité d'un salarié pour suivre une formation est d'environ 25 km autour de son domicile (ou environ 1 heure pour les franciliens).
- alléger au maximum les contraintes administratives avec une inscription simplifiée.

Le pilote du projet (qui peut être soit une OPCE, soit l'Udogec, soit un établissement, soit un organisme de formation) adresse au secrétariat de la CPN EEP une description du projet et une projection budgétaire (coût d'ingénierie et coût pédagogique).

Les points positifs des actions en réseau :

- un programme sur-mesure ;
- une prise en charge de l'ingénierie de formation et des coûts pédagogiques sur Capital compétences (selon le dossier et les fonds disponibles).
- les établissements n'ont pas eu à avancer les fonds sur leur budget formation et à enregistrer leur dossier.
- le pilote ou l'organisme de formation se charge des tâches administratives.

■ Une réponse de proximité aux besoins en formation des établissements

L'Udogec 35 (Diocèse de Rennes) a sollicité la CPN EEP formation pour un projet d'action de formation inter-établissements concernant l'éducation affective relationnelle et sexuelle (EARS) pour les salariés en vie scolaire.

Les 2 objectifs sont :

- comment aborder ces questions qui touchent à l'intime et qui peuvent mettre mal à l'aise ?
- développer des compétences sur les questions de santé et plus particulièrement en éducation affective, relationnelle et sexuelle.

Désignation d'un pilote Udogec et d'un organisme de formation architecte l'ISFEC Bretagne (pour l'ingénierie et la construction du programme de formation de 2 jours pour 15 stagiaires).

La réponse de la CPN EEP Formation sur ce projet : 100 % du coût pédagogique pris en charge en totalité sur le dispositif « Action en réseau » de Capital Compétences.



VIE DU RÉSEAU

Régionalisation : création de l'Urogec Nouvelle Aquitaine

À l'issue de plusieurs réunions préparatoires à Dax le 28 juin 2017, à Bordeaux le 21 novembre 2017, en présence de Michel Quesnot alors président de la Fnogec, et à Poitiers le 9 mars 2018 en présence de Laurent Laming, nouveau président de la Fnogec, une assemblée générale constituante était programmée à Périgueux le 16 mars 2018 pour la création de l'Urogec Nouvelle Aquitaine, selon les vœux communs du secrétariat général de l'Enseignement catholique et de la Fnogec d'adapter nos structures à celles des nouvelles régions.

L'Urogec Nouvelle Aquitaine regroupe 12 départements, 9 diocèses et 130 000 élèves scolarisés sur un territoire qui, du nord des Deux-Sèvres jusqu'aux Pyrénées-Atlantiques, s'étend sur environ 600 kilomètres.

À l'appui des statuts-type Urogec, il a été fait le choix de constituer une assemblée générale composée de 12 administrateurs et de 6 membres de droit, dont les 3 directeurs diocésains secrétaires généraux du Caec — ou leurs représentants — et



© everythingpossible - stock.adobe.com

les 3 présidents d'Apel académiques. Le conseil d'administration est composé de 12 administrateurs, d'un directeur diocésain désigné par ses pairs et d'un représentant des Apel académiques. Seules les Udogec de la région sont membres de l'Urogec Nouvelle Aquitaine ainsi que de l'Urogec Limousin, région où il n'existe pas d'Udogec et qui est appelée à changer sa dénomination. Les actuelles Urogec Aquitaine et Poitou-Charentes vont disparaître. La première, qui porte la solidarité Aquitaine, perdurera jusqu'à la création d'une nouvelle association de solidarité *ad hoc*. La seconde procédera à sa dissolution à l'automne.

■ Les défis qui nous attendent sont nombreux

■ Les défis externes : en lien avec le Crec Nouvelle Aquitaine, il s'agit de prendre toute notre part à la construction de la politique régionale, aux forfaits, aux investissements, aux filières professionnelles dont l'apprentissage, à toutes les formations concernant les personnels Ogec et les transports scolaires, et de veiller à notre représentation dans les multiples instances.

■ les défis internes consistent à prendre la mesure du fonctionnement de chaque Udogec et de l'Urogec Limousin, à coordonner leurs actions au service des établissements, à promouvoir diverses actions économiques et à être force de proposition et de relais de la Fnogec sur ce grand territoire.

À ce titre, le maillage territorial des établissements fera partie des études de prospective. S'y ajoutent les contacts avec les prestataires de services externes avec lesquels pourront être envisagées toutes les solutions qui pourront rendre service à tous les établissements de cette région Nouvelle Aquitaine : que ce soit en matière

d'approvisionnement, de restauration scolaire, d'informatique, d'immobilier et de financement de tous les investissements estimés nécessaires. La création de l'Urogec Nouvelle Aquitaine est donc avant tout une affaire d'hommes et de femmes de bonne volonté qui n'ont eu pour seul objectif que de promouvoir l'intérêt commun. Nous tenons absolument à les citer, et à travers eux, toutes celles et ceux qui ont apporté leur contribution :

- Udogec de Dordogne : Antoine Bastier
- Udogec de Gironde : Jean-Pierre Wellhoff
- Udogec des Landes : Claude Andrighetto
- Udogec de Lot-et-Garonne : Serge Egloff
- Udogec des Pyrénées Atlantiques et Urogec Aquitaine : Danièle Vidal
- Urogec Limousin : Jean-Loup Laville
- Udogec de Charente : Joëlle Mauxion et Jean-Louis Roumilhac
- Udogec de Charente-Maritime : Roger Warnet
- Udogec du Poitou : Jean-Marie Preault
- Urogec Poitou-Charentes : Yannick Morisset.

Sans oublier Yves Berthon, directeur interdiocésain du Limousin, Christophe Grellier, directeur diocésain de la Charente, Lionel Fraize, représentant du Snceel, et les chevilles ouvrières, Michel Rodriguez, Secrétaire général de l'Udogec 33 et Jean Bontan, Secrétaire général de l'Udogec 64 et de l'Urogec Aquitaine.

Un grand merci à toutes et à tous !

L'Urogec Nouvelle Aquitaine apportera tout son soutien à l'Udogec des Pyrénées Atlantiques, à sa présidente et à toute son équipe qui organisent les prochaines Journées Nationales de la Fnogec : rendez-vous à Pau en 2019 !

*Jean-Louis Roumilhac,
président de l'Urogec Nouvelle Aquitaine*

TABLEAU DE BORD

AGENDA 2018

3 avril : EEP Santé

4 avril : (Saint Isidore) JT spécial Isidoor disponible sur la chaîne YouTube de la Fnogec

4 avril : CPN EFP

5 avril : CA Collège employeur

6 avril : Bureau Fnogec

6 avril : [Webinar] Formation professionnelle : comment profiter des hausses de budgets ?

9 avril : CA CEPNL

23 mai : CA Fnogec

24 mai : Journée Gestion 2018

25 mai : Journée des Permanents

CHIFFRES UTILES

SMIC horaire brut au 1^{er} janvier 2018 : 9,88 €

SMIC mensuel brut pour 151,67h : 1 498,50 € au 1^{er} janvier 2018

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 2018 : 3 311 €

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

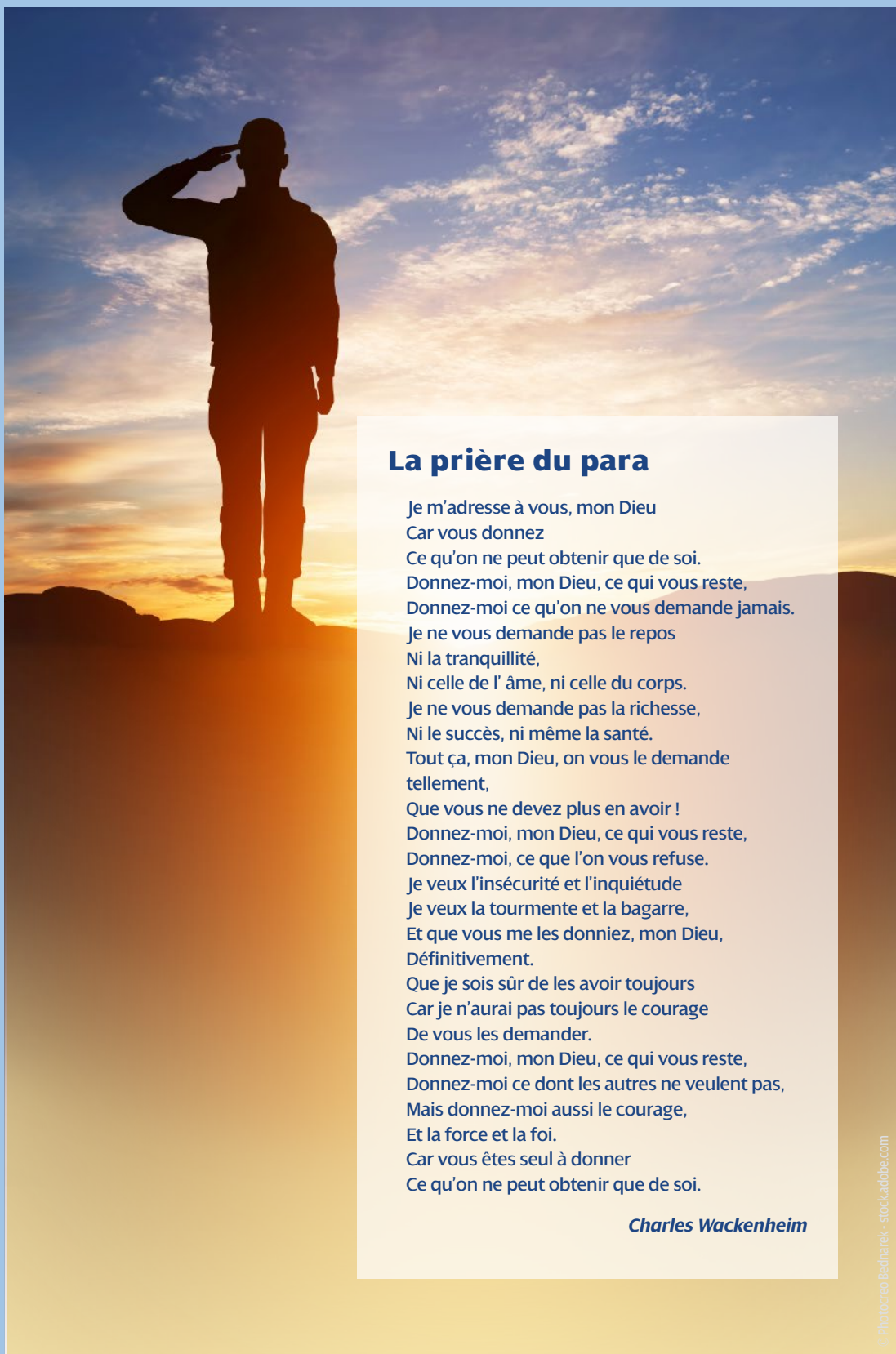
1446 enseignants HC du technique et chefs de travaux

1545 enseignants primaire catholique

2152 CFA CFC

3218 CC EPNL

9999 (sans CC) statuts des chefs d'établissements



La prière du para

Je m'adresse à vous, mon Dieu
Car vous donnez
Ce qu'on ne peut obtenir que de soi.
Donnez-moi, mon Dieu, ce qui vous reste,
Donnez-moi ce qu'on ne vous demande jamais.
Je ne vous demande pas le repos
Ni la tranquillité,
Ni celle de l'âme, ni celle du corps.
Je ne vous demande pas la richesse,
Ni le succès, ni même la santé.
Tout ça, mon Dieu, on vous le demande tellement,
Que vous ne devez plus en avoir !
Donnez-moi, mon Dieu, ce qui vous reste,
Donnez-moi, ce que l'on vous refuse.
Je veux l'insécurité et l'inquiétude
Je veux la tourmente et la bagarre,
Et que vous me les donniez, mon Dieu,
Définitivement.
Que je sois sûr de les avoir toujours
Car je n'aurai pas toujours le courage
De vous les demander.
Donnez-moi, mon Dieu, ce qui vous reste,
Donnez-moi ce dont les autres ne veulent pas,
Mais donnez-moi aussi le courage,
Et la force et la foi.
Car vous êtes seul à donner
Ce qu'on ne peut obtenir que de soi.

Charles Wackenheim

L'arc boutant

Fondé en 1952 – Directeur de la publication : Laurent Laming – Chargée de la publication : Marine de Montalivet – Secrétariat de rédaction : Linda Caille, mise en page : Cécile Martin
BS Île-de-France-Centre – Imprimerie : Jouve – Numéro de 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 %