



● **À la une**

Actualités

P.05

-

● **Domaines d'expertises**

Le grand angle

P.18

-

● **Des hommes et des territoires**

Le service civique

P.36

-

● **Intercours**

La pause spirituelle

P.46

-

L'ACTUALITÉ INDISPENSABLE À LA
GESTION DE VOTRE ÉTABLISSEMENT



CC EPNL : une convention unique

Vers de nouveaux enjeux sociaux

P.18

-



En direct sur

Les replay sont
sur FDO Live



fdo
live



J O U R N É E G E S T I O N

31 MARS 2022

Optimiser la gestion
d'un établissement scolaire

Une démarche nécessaire
pour pérenniser la mission éducative

sommaire

La voix du réseau

À la une

Actualités

P.04

P.05

Domaines d'expertises

P.06

[Les thématiques]

P.07

Comptabilité & Gestion

P.07

Immobilier & sécurité

P.10

[Le grand angle]

P.18

Une convention collective
unique : vers de nouveaux
enjeux sociaux

Des hommes et des territoires

P.35

[Le service civique]

P.36

Ukraine : l'élan solidaire

P.38

L'interview

P.41

Intercours

P.43

La pause ludique

P.44

La pause spirituelle

P.46

| À la une

[Actualités]
07 Brèves générales





Optimisez vos moyens d'impression !

Retrouvez le replay du webinar coanimé avec Naxan en mai : "Que connaissez-vous de vos moyens d'impression ? Enjeux financiers et clarifications du marché de la bureautique". [En savoir +](#)

Journée Gestion 2022 : essai transformé !

Le programme très qualitatif de la Journée Gestion du 31 mars a attiré l'attention de beaucoup de gestionnaires : au total, plus de 700 personnes ont suivi les conférences, un beau succès ! Les replay sont désormais disponibles sur [FDO Live](#).



À 92 ans, Michel Denis reçoit la médaille Saint Joseph

La médaille Saint Joseph, qui honore les carrières des bénévoles impliqués au sein du réseau des Ogec, a été remise à Michel Denis, ancien président de la Fédération nationale des Ogec, de la Fédéra-

tion des Ogec d'Ile-et-Vilaine et de la fédération des Ogec de Bretagne, pour son engagement fidèle. Elle lui a été remise par Roland Veillepeau, administrateur de la Fédération nationale des Ogec.

Partenariat : Naxan Expertise & Conseils

La fédération nationale signe un partenariat avec [Naxan Expertise & Conseils](#), bureau d'études qui reprend en main votre plateforme d'impression avec les bons équipements au bon endroit en adéquation avec les besoins des utilisateurs. Pour en savoir + : <https://www.naxan.fr/>



| Domaines d'expertises

[Les thématiques]

- 07 Subventions et contrat d'engagement républicain
- 08 Prim'Appro et Ma Cantine
- 10 Décret tertiaire : opportunité
- 13 Cube.S : retour d'expérience
- 16 Championnat de France Cube

[Le grand angle]

- 18 Social : une convention collective unique





Subventions : dans quels cas doit-on signer le contrat d'engagement républicain ?

Dans le cadre de la loi du 24 août 2021 renforçant les principes de la République, le parlement a souhaité renforcer le contrôle des fonds publics versés aux associations et aux fondations en créant un contrat d'engagement républicain qui devra être signé avant que ces structures entreprennent certaines démarches, comme celles de solliciter le versement de subventions.

Les obligations prévues par l'engagement républicain, dont le respect des principes de liberté, d'égalité, de fraternité et de dignité de la personne humaine ainsi que celui des symboles de la République (emblème national, hymne national et devise de la République) et le fait de ne pas remettre en cause le caractère laïque de la République ou de s'abstenir de toute action portant atteinte à l'ordre public, ne modifient pas les contrats d'association signés par les établissements scolaires catholique d'enseignement avec l'État, contrats qui ne portent pas atteinte au caractère propre de nos établissements. Les Ogec ne doivent pas systématiquement le signer. Le Secrétariat général de l'Enseignement catholique a ainsi rappelé, dans une note, les motifs pour lesquels les Ogec devaient le signer. Ce contrat n'a pas à être signé préalablement à la perception des forfaits, qu'ils soient communaux, départementaux ou régionaux, parce les forfaits ne constituent pas en soi des subventions, mais sont des contributions publiques obligatoires. En revanche, quand l'Ogec perçoit une subvention d'investissement ou des aides à caractère social, qui sont autant de contributions facultatives, la signature de ce contrat d'engagement est requise.

Qu'en est-il des jeunes volontaires en contrat de mission de service civique ?

Concernant tous les jeunes volontaires qui sont en mission de service civique, c'est la Fédération nationale des Ogec qui a signé le contrat d'engagement républicain et ce, pour son réseau. L'Ogec qui accueille le volontaire n'a pas non plus l'obligation de signer ce contrat.

© Adobe Stock



Article rédigé par Anne Barré, juriste au sein du pôle Économie-gestion de la Fédération nationale des Ogec



Prim'Appro : la recette pour cultiver votre identité et votre réussite dans l'autogestion de votre restauration

L'évolution de la législation, la loi Egalim, l'inflation des coûts des matières premières, la maîtrise sanitaire, les enjeux de nutrition et les nouvelles tendances de consommation sont autant de facteurs qui rendent la gestion de la restauration des établissements scolaires toujours plus complexe. Comment répondre à ces exigences tout en gardant son autonomie quand on a fait le choix de l'autogestion ?

Des solutions existent. Leader de la restauration scolaire en enseignement privé, **Elior** a spécifiquement créé une solution d'approvisionnement et de conseils experts appelée **Prim'Appro**. Il s'agit d'une structure dédiée à l'accompagnement et à l'approvisionnement des établissements scolaires dans l'autogestion de leur restauration. Reconnue depuis 2014, la solution Prim'Appro contribue à la qualité de la restauration de ses clients et analyse les spécificités et les besoins de chaque établissement scolaire pour construire avec eux un accompagnement sur-mesure. Chaque client peut bénéficier

ainsi de solutions parfaitement adaptables à son établissement :

- Une solution numérique de gestion pour passer ses commandes, créer ses menus et leur chiffrage
- Des propositions de menus équilibrés GEMRCN spécifiques enseignement, répondant à chaque typologie de convives et validés par des diététiciennes. La mise à disposition des fiches techniques créées par des chefs experts. Ces menus et plans alimentaires peuvent être adaptés par votre chef à votre établissement
- Un accompagnement individualisé en nutrition, gestion et maîtrise sanitaire, ainsi que des formations

- Des achats de produits sains et bons avec près de 4000 références
 - Une hotline au quotidien
 - Une assistance technique dédiée et sur-mesure (cf. page suivante)
 - Une unique facturation détaillée mensuelle, en toute transparence, qui permet une optimisation de vos coûts administratifs
- Au-delà d'être une solution d'optimisation des approvisionnements et une source de conseils experts, Prim'Appro c'est un partenariat de proximité durable qui a pour objectif de vous sécuriser, vous accompagner, vous conseiller et valoriser votre service de restauration en autogestion.



Prim'Appro, une solution du groupe Elior pour l'autogestion

” *Prim'Appro, une solution qui contribue à améliorer la restauration des établissements en autogestion*





Les thématiques



© Elior

Prim'Appro : un expert à votre service pour former et conseiller votre chef de cuisine en autogestion

Un expert local vous accompagne tout au long de votre formation Prim'Appro. Il est le lien central entre la direction de votre établissement, les équipes de cuisine et Prim'Appro. Force de proposition et apporteur d'idées, sa mission est de vous transmettre son expertise, ses conseils et son savoir-faire dans tous les domaines suivants :

- Conseils sur la composition des menus, l'équilibre nutritionnel, la réglementation en vigueur, etc.
- Aide à la gestion économique de votre service de restauration
- Démarche RSE (gaspillage alimentaire)
- Déploiement et suivi du plan de maîtrise sanitaire
- Formations sur le logiciel

Ensemble, cultivons votre identité et votre réussite

PRIM APPRO
CULTURE RESTAURATEUR À VOS CÔTÉS

© Elior

Une solution digitale pour vous aider à gérer votre restaurant au quotidien

Prim'Appro c'est aussi la performance d'une plateforme digitale où vous pouvez accéder en quelques clics à un catalogue de produits variés et certifiés, à des menus, à des fiches recettes, à vos commandes, etc.

Bénéficiez d'un audit gratuit de votre service de restauration en autogestion pour comprendre ce que Prim'Appro pourrait vous apporter

Avec Prim'Appro, sachez que vous pouvez bénéficier du savoir-faire d'un restaurateur expert sur votre domaine d'activité afin de valoriser votre service de restauration en autogestion. Un audit gratuit peut être réalisé sur demande via www.primappro.fr ou en envoyant un mail à l'adresse : bonjour@primappro.fr

Pour mieux connaître ce service et en savoir plus sur ce que peut vous apporter concrètement la solution Prim'Appro, nous vous invitons également à regarder le replay de notre [webinar](#) (que vous pouvez aussi visionner depuis votre smartphone en scannant le QR code sur l'image ci-dessus).

Article rédigé par Isabelle Monti, responsable communication chez Elior

Décret Tertiaire : comment faire d'une contrainte une opportunité ?

Le dispositif "Éco-énergie tertiaire" impose aux établissements dont la surface plancher est supérieure à 1 000 m² une réduction des consommations énergétiques par paliers successifs : - 40% en 2030, - 50% en 2040 et - 60% en 2050. Cette baisse est calculée par rapport à une année de référence à déterminer entre 2010 et 2019. Cette réglementation contraignante constitue un enjeu majeur pour les Ogec.

La [Fédération nationale des Ogec](#) et la [Mutuelle Saint-Christophe](#) sont impliquées à leurs côtés et ont coconstruit [une vidéo](#) pour les accompagner¹ dans leurs démarches. Sophie Pouverreau, juriste au sein du pôle Économie-gestion de la Fédération Nationale des Ogec, et Aline Puvilland, coordinatrice des partenariats nationaux au sein de la Mutuelle Saint-Christophe, font le point sur les implications de cette réforme et l'accompagnement mis en place par les deux partenaires.

Quelle est la première échéance importante à retenir ?

Sophie Pouverreau : la première échéance à rappeler est celle du 30 septembre 2022. À cette date, les Ogec concernés par le dispositif devront avoir fait leur déclaration initiale sur la plateforme digitale OPERAT, ce qui signifie :

- identifier les sites concernés
- inventorier leurs consommations
- choisir l'année de référence

Quels conseils pouvez-vous donner ?

SP : Dès aujourd'hui, vous pouvez sensibiliser la communauté éducative aux écogestes responsables (éteindre les ordinateurs le soir et le week-end, baisser le chauffage d'un degré, couper l'interrupteur) et veiller aux bons réglages des installations existantes. Vous devez aussi collecter les informations liées aux obligations déclaratives et vous rapprocher de votre fédération départementale pour connaître les modalités d'accompagnement mises en place au sein du diocèse (possibilité de mise en relation avec des bureaux d'études référencés). En parallèle, il vous faut réaliser un premier état des lieux du parc immobilier et commencer à identifier les futurs travaux de rénovation énergétique.

Quels sont les outils créés par la Fédération nationale des Ogec ?

SP : Plusieurs outils sont à votre disposition :

- des supports vidéos : replay de webinars et de la journée immobilier
- la plateforme Isidoor propose une base documentaire complète ainsi qu'un coffre-fort numérique pour archiver vos documents (contrats, factures, études). Elle comporte une rubrique *énergie* avec des fiches pratiques et une foire aux questions dédiée au décret tertiaire.

Nous vous rappelons que propriétaires et gestionnaires des établissements sont co-responsables dans l'atteinte des objectifs. Il est donc primordial de répartir les rôles de chacun et de nommer un pilote.

¹Lien d'accès vers la vidéo : <https://bit.ly/VideoDecretTertiaire>

Les thématiques

Par ailleurs, des améliorations ont été apportées à l'application ISI Bâti pour faciliter la collecte d'informations destinées à la plateforme OPERAT.

- des notes d'information vous accompagnent dans la mise en œuvre du dispositif : assujettissement, choisir son année de référence et remplir OPERAT (à venir).

À partir de septembre, la fédération nationale prévoit de communiquer sur la mise en place des plans d'action et des travaux à réaliser.

Le décret tertiaire a-t-il des impacts sur l'assurance des bâtiments ?

Aline Puvilland : Oui. Si vous êtes amené à réaliser



des travaux, il convient de vous rapprocher de votre assureur afin d'adapter votre contrat d'assurance dommages aux biens. Par exemple, certains travaux comme l'installation de panneaux photovoltaïques constituent une aggravation des risques de dégâts des eaux (infiltration par toiture), dommages électriques et incendie. Les conditions d'intervention des

pompiers sont alors plus complexes dues à l'impossibilité d'utiliser les lances à eau car il peut y avoir création d'arcs électriques mettant en danger leurs vies. Le contrat dommages aux biens de l'Ogec devra donc être adapté pour couvrir les sinistres affectant ces installations¹. Par ailleurs, avant de démarrer des travaux de rénovation énergétique, vous devrez peut-être souscrire une assurance dommages-ouvrages. C'est notamment le cas si vous opérez des rénovations importantes en matière de chauffage central, ou des remplacements d'huisseries : fenêtres, portes et volets. L'objectif de cette assurance obligatoire est de financer un sinistre affectant la solidité de l'ouvrage ou le rendant impropre à sa destination. Pour certains travaux, l'assureur peut renforcer les conditions d'accès à la garantie dommages-ouvrages. Il pourra même, dans certains cas, imposer le type de matériel pour accorder sa garantie (exemple panneaux photovoltaïques). Il est donc impératif d'anticiper la souscription de cette assurance bien en amont de la réalisation des travaux.

Si vous souhaitez en savoir plus sur l'impact que le décret tertiaire peut avoir en matière d'assurance des bâtiments, nous vous invitons vivement à consulter l'ensemble des fiches pratiques disponibles sur la plateforme Isidoor : <https://infos.isidoor.org/kb/assurances>

¹cf. fiche #4 : Prévenir les sinistres liés aux panneaux photovoltaïques



© Adobe Stock

Comment la Mutuelle accompagne-t-elle les établissements scolaires dans ce projet ?

AP : Il s'agit d'abord d'un accompagnement sur le terrain par notre réseau d'inspecteurs. Ces derniers sont en contact avec nos sociétaires et les conseillent sur leurs problématiques d'assurance. C'est aussi un accompagnement de type animation webinaire organisé par la Mutuelle pour nos partenaires et nos délégués et des articles de sensibilisation au sein du Mag des Ogec. Retrouvez notamment dans le hors-série [#1121 page 34](#) l'article : "Comment sécuriser vos travaux d'économie d'énergie ?". Enfin, la Mutuelle Saint-Christophe, par le biais de l'Association Saint-Christophe, met la prévention au cœur de ses préoccupations. L'accompagnement de l'Association Saint-Christophe englobe plusieurs aspects :



© Adobe Stock

Vous souhaitez en savoir plus sur l'Association Saint-Christophe ?

La prévention est une des prérogatives de l'Association Saint-Christophe. Pour la mener à bien, l'Association s'associe à des experts de la prévention qui développent des outils et des [programmes de prévention adaptés](#).

En lien étroit avec l'Association Saint-Christophe, la Mutuelle a choisi de faire de la prévention sa priorité

1. Des formations sur les fondamentaux de la prévention des risques dont la cartographie des risques, la préparation à la visite de la commission de sécurité ou encore l'analyse thermographique des bâtiments afin d'identifier les zones à risque
2. Des ressources documentaires accessibles en ligne:

[le permis de feu](#) et [le guide de prévention incendie](#) ?

3. Et de nombreux conseils que vous pouvez retrouver sur [le site web](#) de la Mutuelle Saint-Christophe assurances

Des questions ? La Fédération nationale des Ogec et la Mutuelle Saint-Christophe sont à votre disposition.

Propos recueillis et rédigés par Aline Puvilland, chargée de mission partenariats, mutualité et marché Mutuelle Saint-Christophe

Les établissements catholiques d'enseignement de la région de Nice sont engagés dans Cube.S. !

Karine Guet, membre de l'équipe de la direction diocésaine de Nice, nous¹ éclaire sur la participation du réseau des établissements catholiques d'enseignement de la région au concours Cube.S.

Un objectif global, commun à tous les établissements scolaires

Les établissements scolaires catholiques d'enseignement de la région de Nice fonctionnent en véritable réseau, sous l'impulsion de l'équipe de la direction diocésaine dirigée par Monsieur Philippe Panarello. Les membres de ce réseau se connaissent, ont l'habitude de travailler ensemble depuis longtemps. Une vraie relation de confiance s'est construite entre eux. Lors de leur séminaire de rentrée 2021, l'accent a été mis sur les sujets liés à l'écologie intégrale, en lien

avec l'encyclique Laudato Si du pape François et pour sortir des sujets liés au contexte sanitaire. Dans ce cadre, le concours Cube.S s'est présenté comme une véritable opportunité de mettre en pratique les idées et les propositions issues du séminaire de rentrée. Le sujet de la transition énergétique qui résonne au niveau de la direction diocésaine est rapidement répercuté au niveau des établissements scolaires. Des établissements qui ont su saisir l'opportunité de se lancer dans cette aventure en s'investissant à plusieurs, grâce à la force du réseau et la proposition de la direction diocésaine. C'est ainsi que 4/5^{ème} des établissements du secondaire du réseau se sont lancés dans le Challenge Cube.S pour démarrer leur programme à la rentrée 2021.



¹Extrait de la newsletter Cube.S de février 2022

Retour d'expérience

Une vraie mission en tant qu'éducateur, des élèves fortement impliqués

"Il n'est pas possible de dissocier l'écologie du reste. Il s'agit de gestes de bon sens, de citoyenneté et d'humanité. C'est également une mission en tant qu'éducateur, de sensibiliser les élèves et les équipes enseignantes aux sujets écologiques de manière large et de transition énergétique en particulier" explique Karine Guet. Dans le réseau, la mise en place de Cube.S a permis, en premier lieu, de sensibiliser l'ensemble des équipes. Ainsi, les établissements ont nommé des éco-délégués (ce qui n'était pas forcément le cas partout). Dans ce projet, il est intéressant de noter que bien qu'il n'y ait pas le même engagement des équipes encadrantes d'un établissement à l'autre (en fonction des affinités, des agendas, des projets déjà engagés...), ce qui est invariable c'est l'engouement des élèves pour le sujet. "Les élèves sont TRÈS réactifs. On voit tout de suite fleurir des bonnes idées, des bonnes volontés. C'est extrêmement rassurant de voir que les élèves sont les pre-

miers concernés et motivés" se réjouit Karine Guet. Pour illustration, de nombreuses actions ont été menées dans les différents établissements scolaires. On y a vu naître de très belles réalisations comme des événements de lancement, des semaines vertes ou encore des visites d'associations locales, etc. Et ce qui fut très enthousiasmant, c'est que les élèves ont vraiment joué le jeu, ils ont totalement adhéré et participé à ce challenge.

Dans ce projet, il est intéressant de noter que, quel que soit le niveau d'engagement, ce qui est invariable, c'est l'engouement des élèves pour le sujet.

Un accompagnement particulièrement bien apprécié par les équipes

Karine Guet a particulièrement apprécié l'accompagnement humain qui est associé au concours. Les expertes chargées de projet Cube.S, qui ont suivi les établissements, scolaires engagés dans le concours, très pédagogiques, ont su transmettre une partie de leurs connaissances tout en se mettant au service des équipes scolaires. Cela constitue un vrai plus pour la réussite de la participation au challenge.

Réactivité et résultats rapides

Le challenge Cube.S permet indéniablement de faire des économies d'énergie et de changer les usages et les habitudes des occupants des bâtiments. Les premiers résultats se sont vite fait sentir grâce à la réactivité des établissements. En effet, gérant leurs propres factures d'énergie, les équipes dirigeantes ont une vue claire et directe sur les dépenses et donc les économies qui peuvent être faites. "Le cycle de décision est relativement court, et des actions se sont rapidement mises en place" félicite Irina Ratsitohara, chargée de projet Cube.S. "Un établissement a, par exemple, dès le départ modifié les heures de fonctionnement du chauffage en diminuant la plage horaire qui était plus importante que nécessaire. Cela a permis de chauffer moins longtemps tout en conservant le confort des occupants."

Retour d'expérience

Une aventure qui dépasse le simple cadre du concours

D'après Karine Guet, il y aura un "après Cube.S", ne serait-ce que par la prise de conscience de la part des chefs d'établissement et des équipes de direction de l'importance de l'information à faire aux usagers. "On ne s'y attendait pas. Informer a un véritable impact sur ces sujets. Avant on avait le réflexe de se dire "qu'est-ce que je peux faire en termes d'investissement?". Maintenant, la notion d'usage fait systématiquement partie de la réflexion. On s'est rendu compte qu'investir dans la transition énergétique sans faire d'information, sans impliquer les usagers,



cela serait beaucoup moins efficace. "L'objectif est donc bien plus large que le concours. "Le challenge ne s'arrête pas à la fin du concours. Il nous pousse à repenser nos pratiques. Notre ADN, notre métier, veut que nous ayons le réflexe de toujours nous re-mettre en question au niveau de la pratique pédagogique. En effet, les besoins des élèves d'aujourd'hui

ne sont pas les mêmes que ceux des élèves d'il y a 20 ans. Nous avons donc l'habitude de toujours faire évoluer nos pratiques pédagogiques. Et maintenant, en plus, nous avons pris l'habitude de le faire également au niveau immobilier, investissements, travaux, etc. et cela était nécessaire. Sans Cube.S, la prise de conscience n'aurait pas été aussi générale."

Une réussite liée à l'engagement des équipes

Karine Guet met l'accent sur l'engagement des équipes dans le projet. "Je remercie les chefs d'établissement qui nous ont suivis et fait confiance. L'engagement, ce sont eux qui l'ont pris, la mobilisation, ce sont eux qui l'ont créée. Je souhaite aussi remercier les équipes qui se sont investies à fond car sans leur mobilisation nous n'aurions pas atteint autant d'élèves. Elles ont œuvré pour que le challenge prenne, l'ont fait vivre en ne comptant pas leurs heures et ont permis les belles réalisations que nous avons souligné." Le concours Cube.S est un véritable projet fédérateur qui implique élèves, équipes enseignantes, équipe de direction et réseau d'établissements.

Une réussite liée à l'engagement des équipes : le concours Cube.S, au-delà des évidentes économies d'énergie qu'il permet de faire, est un véritable projet fédérateur qui implique élèves, équipes enseignantes, équipe de direction et réseau d'établissements.

Championnat de France Cube : deux écoles catholiques fièrement récompensées !

Jeudi 31 mars, au Ministère de la Transition écologique à la Grande Arche de la Défense à Paris, 13 établissements scolaires sur 274 en compétition (dont 80 de l'Enseignement catholique) ont été distingués pour leur mobilisation exceptionnelle en faveur des économies d'énergies et de l'éducation au développement durable. Parmi ces établissements deux lauréats de l'Enseignement catholique ont été récompensés.

L'Institut Sainte-Geneviève des Filles du Cœur de Marie (Paris 6) a reçu de la part d'Alain Laflorentie, administrateur de la Fédération nationale des Ogec, le Cube d'Or, prix des *Meilleures Économies d'Énergie* dans la catégorie "Groupe Scolaire". Cet établissement a su mobiliser toutes les équipes de la communauté éducative grâce à l'implication de chacun, à un engagement sans faille, à des actions concrètes et une solidarité très forte, en respectant les règles établies. Résultat : 12,2% d'économies d'énergie enregistrées en 1 an ! Les élèves, accompagnés de leurs enseignants et du personnel de l'Institut Sainte-Geneviève ont donc relevé le défi ! Le représentant de la Fédération nationale Ides Ogec les a félicités pour leur engagement, et a souligné tout l'intérêt du concours Cube.S, projet fédérateur qui répond au respect de l'environnement et permet de lutter contre le gaspillage des ressources naturelles. Le second lauréat, le collège Sainte-Marie de Beaucamps-Ligny (Nord) a quant à lui reçu avec Alain Laflorentie, en tant que dirigeant d'organisation engagé dans le championnat, le prix Cube.S de la *Meilleure Animation Générale* des mains de Catherine Ibled, conseillère de Paris et présidente des Territoires Solidaires d'avenir. Ce prix récompense l'établissement dirigé

Décret tertiaire : pourquoi inscrire les établissements scolaires au concours Cube.S ?

Les écoles s'engagent ainsi à réduire leur consommation d'énergie pendant 5 ans. En se mobilisant sur les bons usages, ils réalisent des économies d'énergie, progressent dans le classement national et participent de façon ludique et concrète à la loi de transition énergétique¹.

Alain Laflorentie et des élèves du collège Sainte-Geneviève



Élèves du collège Sainte-Marie de Beaucamps-Ligny



¹Loi qui vise 40% d'économies d'énergie en 2030

© Frédérique Seydoux

Les thématiques

par Monsieur Bonnel, pour la mise en place d'une organisation de haut niveau et d'une équipe projet pluridisciplinaire, pour l'implication concrète de toutes les classes dans l'organisation ainsi que pour la fréquence des réunions et des actions réalisées. La communauté éducative travaille sur tous les sujets du développement durable en s'appuyant sur les éco-délégués et leur club SM Bio, mais aussi sur une classe spécifiquement créée pour Cube.S. Cette classe travaille avec le personnel technique pour établir un diagnostic précis (étude photométrie, nudge, mise en place d'une éco-brigade...). La cérémonie a également été l'occasion de distinguer d'autres établissements catholiques qui ont mis en place des actions remarquables et particulièrement efficaces, comme notamment le collège Immaculée Conception - La Salle à Clisson (Loire Atlantique), pour avoir organisé leur projet autour d'une équipe dédiée à la mise en œuvre de la transition énergétique et écologique, le Lycée Saint Vincent de Paul à Nîmes (Gard), pour la constitution d'un *Comité Énergie* composé d'éco-

Inscription au concours Cube.S : les tarifs changent et augmentent au 31 mai

Si vous souhaitez démarrer le programme au 1^{er} septembre 2022, vous devez vous [inscrire](#) d'ici le 31 mai : le tarif de l'inscription s'élève à 1 000€ HT par établissement¹. Si vous voulez vous inscrire au concours et démarrer le programme au 1^{er} septembre 2023, les conditions tarifaires vont évoluer, moyennant un accompagnement et des outils encore plus ajustés et pertinents. Les tarifs (plus élevés) seront annoncés dans le courant du mois.

délégués très impliqués et charismatiques. Alain Laflorentie a indiqué que la Fédération nationale des Ogec s'appuyait sur ses fédérations départementales et régionales pour inciter l'ensemble des établissements scolaires catholiques à se mobiliser, afin que le réseau des Ogec puisse gagner le pari de l'écologie intégrale : respect de la nature, respect de l'homme. Car un demain "plus durable" ne pourra être que le résultat de l'engagement et du travail d'aujourd'hui.

Nous nous appuyons sur notre fonctionnement en cascade pour inciter les écoles à se mobiliser afin que le réseau puisse gagner le pari de l'écologie intégrale.

En conclusion, Alain Laflorentie a souligné qu'en ces temps difficiles et dans un contexte où les hausses des coûts de l'énergie sont spectaculaires, nous avons plus que jamais le devoir de nous investir afin de réduire nos consommations. Porté par l'Institut français pour la performance du bâtiment ([IFPEB](#)) et par l'agence [Cereima](#), expert public pour la transition écologique et la cohésion des territoires, le challenge est soutenu par le Ministère de la Transition écologique et solidaire, et placé sous le haut patronage du Ministère de l'Éducation nationale ainsi que du Ministère de la Jeunesse et des sports. *"Cube.S est un excellent vecteur de réussite, c'est pourquoi nous devons tous nous inscrire dès maintenant à l'édition 2022, et ceci d'autant plus vite que les conditions d'inscriptions changent au 31 mai (cf. ci-contre). Nous vous invitons à déposer votre dossier très vite !"*

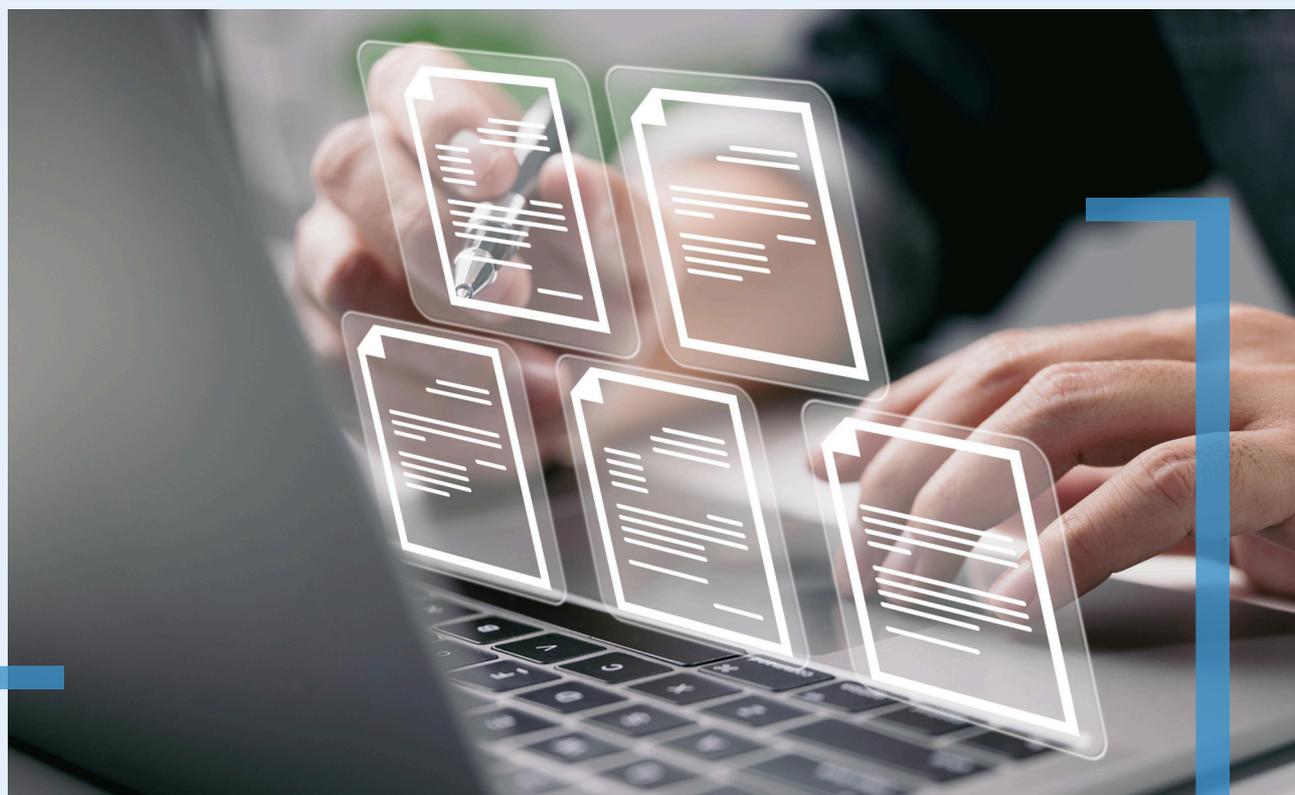
¹Inscription d'un minimum de 5 établissements par collectivité/diocèse

Article rédigé par Alain Laflorentie, administrateur de la Fédération nationale des Ogec et président du GTLS

Une convention collective unique

La signature de la convention collective clôt 5 ans de travail parsemé de vicissitudes. Un grand merci aux équipes du pôle Social de la Fédération nationale des Ogec et de la CEPNL pour leur implication.

La question qui se pose maintenant est celle du déploiement des textes. La CEPNL et le Collège employeur ont préparé un kit complet pour faciliter leur mise en application : c'est aux fédérations territoriales de s'en emparer et d'assurer leur rôle de pivot du déploiement de la nouvelle convention collective, et nous les en remercions.



Quelles ambitions nous sommes-nous fixées avec une convention collective unique ?

Depuis l'antiquité, l'homme s'interroge sur le mouvement perpétuel. Des ingénieurs s'y sont penchés, des spécialistes de thermodynamique, des inventeurs, des graphistes, des musiciens. Personne n'a jamais songé à interroger des juristes en droit social. Depuis 30 ans, choc de simplification après accélération de la simplification de l'action publique, chaque candidat, chaque président de la république, chaque premier ministre, chaque ministre du travail m'a promis une cure d'amaigrissement. Mais depuis 30 ans, je n'ai fait que grossir. Je mesure maintenant 14 cm sur 20 cm, je pèse 1,5 kg et je fais 4 020 pages. Heureusement, maintenant je suis numérique. Mon obésité s'est dissoute dans le *cloud* comme les courbes sont gommées par Photoshop sur Insta. Vous m'avez re-

connu, je suis le code du travail. Je suis souvent accompagné de mes cousins le code de la sécurité sociale et le Boss (bulletin officiel de la sécurité sociale) qui partagent mes caractéristiques physiques. Et il y a ma femme, la Chambre sociale de la Cour de cassation. Sur les 25 000 pourvois, elle en a traité 6 000 et a rendu plus de 3 000 arrêts l'année passée. Mais ma femme a toujours été plus raisonnable, pragmatique. Une tendance à aller à l'essentiel avec une obsession : servir. En 2020, seuls 200 arrêts sont publiés dans le bulletin de la Cour de cassation, 20 au rapport annuel et 9 sur le site de la Cour. Au moins, elle, elle nous dit où elle va et nous donne ses priorités, et liste les normes que chacun doit connaître. Elle a toujours été en avance ma femme.

© Adobe Stock



Et il y a mes enfants : convention collective, accords formation, santé, prévoyance, retraite, CQP, CPF, conditions de travail, égalité femmes-hommes, pénibilité, NAO, DUER... Comment s'y retrouver quand on est chef d'établissement, surtout quand "nul n'est censé ignorer la loi", qu'elle soit commune ou professionnelle ? Comment avoir la certitude d'avancer en sécurité dans un monde incertain ? Nous touchons du doigt le rôle essentiel de la Confédération nationale de l'Enseignement privé non lucratif du Collège employeur et du pôle des Affaires sociales de la Fédération nationale des Ogec. Notre rôle est de vous aider dans votre gestion et d'alléger vos contraintes. Cela passe par 3 piliers :

1. La création d'un droit social adapté aux Ogec
 2. La lisibilité de ce droit : l'accès au droit
 3. Son application concrète : l'effectivité du droit
- 3 missions clés qui ne sont pas forcément partagées par les créateurs de droit. Notre 1^{ère} mission est de faire un droit de qualité, un texte clair, sécurisé juridiquement, accessible, compréhensible et adapté aux

Une convention collective unique et plus adaptée aux besoins des Ogec

Avec la nouvelle convention collective unique de l'EPNL, quasiment tous les salariés entrent désormais dans un système de classification commun. En ce qui concerne les types de contrat et les modes d'aménagement du temps de travail, un champ plus large des possibles va s'ouvrir dans l'objectif d'apporter des réponses claires aux attentes et aux besoins spécifiques des Ogec. Ce document commun à tous sera plus accessible.

besoins pour qu'il soit effectif, créer des outils afin d'alléger vos contraintes et de vous permettre d'exercer votre mission de chef d'établissement, sans les embêtements supplémentaires qui viendraient de la branche. En matière de simplification, la 1^{ère} action est de faciliter l'accès, d'avoir un corpus de textes d'accords accessible et centralisé, qu'il n'y ait qu'un document à manier dans les établissements. C'est l'objectif de la convention collective unique.

Objectif de la convention collective unique : avoir un corpus de textes d'accords accessible et centralisé, un seul document à manier dans les établissements.

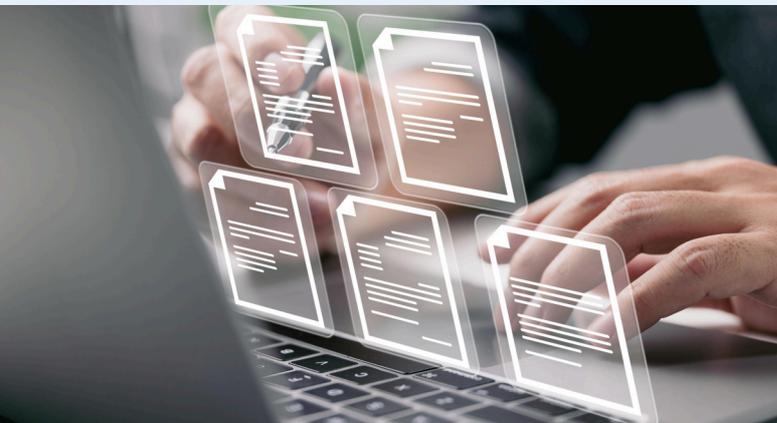
L'ambition de la convention collective fusionnée repose sur plusieurs piliers et fondements. Sur la base de 7 conventions collectives, 7 calculs de rémunération et systèmes de classification, nous avons souhaité ne faire qu'un seul système de classification fixant les salaires minima. C'est un élément central : à l'exception de certains métiers, notamment les enseignants du hors contrat, tous les salariés vont entrer dans le système de classification qui est le plus connu en volume : celui de la section 9, la convention collective SEP, PSAEE pour les plus anciens d'entre nous. L'ambition est de créer des temps de travail adaptés aux situations. C'est pour cela que nous avons fait émerger des forfaits heures, des forfaits jours, et l'intermittence pour les formateurs. En matière de contrat de travail, c'est la même chose, nous voulons ouvrir un peu les champs du possible en



© Adobe Stock

Des temps de travail adaptés aux situations : forfait heures, forfait jours et intermittence

créant des formules contractuelles nouvelles, des CDI d'opération, c'est-à-dire des contrats de mission, pour vous qui êtes toujours en quête de nouveaux marchés, dans un plan de formation professionnelle, ou encore d'ouverture de nouvelles filières. Ceci vous permettra de vous engager dans une logique triennale de relation de travail, ce qui n'est pas possible avec des CDD ou des CDI. Une fois créé, ce droit doit être expliqué : c'est le sens de la documentation que nous avons mise en place dans Isidoor (fiches explicatives et guides d'application). Enfin, le dernier objectif est de le rendre effectif en mettant à votre disposition des outils de référence pour appliquer les textes. Le législateur se soucie parfois peu de l'effec-



© Adobe Stock

La Fédération nationale des Ogec est au service de ses adhérents

La documentation eainsi que les outils mis en place à ce jour par le pôle des Affaires sociales vont être enrichis et mis à jour pour rendre accessible et effective cette nouvelle convention collective.

De nouvelles formes contractuelles vont voir le jour, notamment le CDI d'opération (ou contrat de mission)

tivité du droit. Dans le secteur du handicap, cela a été mentionné en début d'année dans un rapport de la Cour des Comptes, il y a 10 milliards d'euros de droits non effectifs et non réclamés. Ces missions nous poussent à être en mouvement et à anticiper pour ne pas subir les situations. Car après la signature d'une

convention collective, il reste des sujets répondant à des enjeux clés : pouvoir d'achat, personnalisation des droits et garanties des salariés, développement des services au salarié, risques professionnels, gestion des compétences, attractivité, accompagnement des chefs d'établissement, animation du réseau.

Concrètement, savez-vous vraiment à quoi sert une convention collective ? Suivez le guide !

Vous entendez régulièrement parler de convention collective, de branche, de la Fédération nationale des Ogec, de la CEPNL ou encore du Collège employeur. Ces notions et ces concepts sont parfois compliqués à saisir. Pour vous aider à y voir un peu plus clair et faciliter ainsi la compréhension des sujets liés aux affaires sociales, vous trouverez ci-après quelques éléments de définitions.

Qu'est-ce c'est qu'une branche professionnelle ?

Il n'y a pas de définition légale de la branche : elle est souvent assimilée à une convention collective, à un numéro identifiant une convention collective¹. Ceci est une erreur. Nous nous contenterons de la définir par ses missions et son animation. La branche selon le code du travail doit :

- Définir les conditions d'emploi et de travail de ses salariés
- Déterminer les garanties d'ordre public conventionnel
- Réguler la concurrence entre les organisations qui relèvent de son champ d'application

La branche est paritaire : c'est une rencontre entre les représentants des employeurs et ceux des salariés, et de laquelle naît un contrat (convention collective) qui prend la forme d'une loi professionnelle en raison de cette représentativité et du pouvoir d'engagement conféré par le code du travail.

La branche doit, en application du code du travail, faire vivre des commissions paritaires et, en particulier, une commission paritaire permanente de négociations et d'interprétations qui s'appelle la CPPNI EPNL. Elle est en effet animée paritairement, c'est-à-dire par les organisations représentatives des employeurs (la CEPNL, animée par le Collège employeur composé de la Fédération nationale des Ogec et des organisations de chefs d'établissement : Snceel, Synadic, Synadec, UNETP) et des salariés (FEP CFDT, F&D CFTC, Spelc, CGT, FO, CFE-CGC et Sundep Sud So-lidaires) qui signent des textes qui s'appliquent obligatoirement aux Ogec (convention collective et accords collectifs) et à leurs salariés, et qui gèrent paritairement des régimes de protection sociale (EEP Santé, EEP Prévoyance) et des fonds mutualisés à AKTO (EEP Formation). Mais la mission des branches ne s'arrête pas là. Nous devons également satisfaire des obligations de négociation, à l'instar de celles que vous avez dans les établissements dotés de sections syndicales : négociations annuelles, triennales et quinquennales sur différentes thématiques que nous allons parcourir dans ce dossier, et définir ce qu'on appelle un peu pompeusement, l'ordre public conventionnel

La branche est paritaire : c'est une rencontre entre les représentants des employeurs et les représentants des salariés, et de laquelle naît un contrat -la convention collective- qui prend la forme d'une loi professionnelle.

¹IDCC 3218 pour la convention collective de l'Enseignement privé non lucratif (EPNL), indiqué notamment sur les bulletins de salaire

Une branche est un secteur d'activité professionnel qui regroupe des entreprises ayant la même activité, ou une activité proche, et des conditions d'emploi équivalentes nécessitant un texte commun afin d'adapter le code du travail. Par exemple, le code du travail fixe à 35h la durée hebdomadaire du travail et demande aux branches professionnelles l'aménagement de ce temps en fonction des conditions de travail et des besoins des entreprises. L'aménagement du temps de travail dans les bureaux d'études, la métallurgie, le bâtiment, les cafés et restaurants, n'a ainsi rien à voir avec celui de l'Enseignement privé non lucratif où le principe d'aménagement sur l'année scolaire¹ est une nécessité. La branche est seule compétente sur certains sujets comme les classifications, les rémunérations minimales, les fonds de la formation professionnelle, la détermination des garanties minimales en prévoyance et santé, certaines règles en matière de durée du travail (temps partiel, travail de nuit, heures complémentaires, etc.), renouvellement de période d'essai, CDI d'opération, etc.

Les chiffres-clés de la branche de l'Enseignement privé non lucratif (EPNL)

Les chiffres sont très éloquentes : on compte plus de 230 000 salariés répartis dans 7 300 établissements scolaires, ce qui représente 8,8 milliards d'euros de masse salariale, et plus de 4 700 structures juridiques (Ogec). La branche de l'Enseignement privé non lucratif (EPNL) est un acteur qui pèse relativement lourd dans le paysage des branches professionnelles, voire même un acteur de premier plan dans le cadre du secteur non lucratif.

Sans la branche il n'y aurait pas de salaires minimaux opposables, pas de classifications, pas de règles de durée du travail, pas de statut en cas de maladie, pas de régimes de santé ou de prévoyance mutualisés. Le Code du travail nous impose également de travailler sur les risques professionnels, mais aussi de définir une politique d'emploi des personnes handicapées, de mettre à disposition des outils de lutte contre les agissements sexuels et le harcèlement sexuel etc.

Sans la branche il n'y aurait pas de salaires minimaux opposables, pas de classifications, pas de règles de durée du travail, pas de statut en cas de maladie, etc.

C'est notamment le sens même de notre action dans les mois à venir (voir ci-dessous).

Si vous souhaitez en savoir plus et aller plus loin sur la notion de branche et sur son rôle, nous vous invitons à consulter les ressources suivantes :

- [La fiche Isidoor](#) et la vidéo réalisée pour le Mooc à destination des présidents d'Ogec (dans le cadre du parcours de formation des bénévoles)
- [l'intervention du Pr Paul-Henri Antonmattei](#) lors des Journées Nationales de Deauville en 2017

D'autre part, le 8 mars 2022, a été présenté le rapport de branche (rapport des Négociation annuelles obligatoires ou NAO) que vous pouvez retrouver en intégralité sur [ce document consultable en ligne](#) ou sous forme de synthèse via ce [pdf téléchargeable](#).

¹Quatre jours par semaine

Focus sur le contenu de la convention collective EPNL

Si la branche est la seule compétente sur certains sujets, il faut un texte pour en fixer les règles spécifiques, soit un accord collectif, soit une convention collective. Une convention collective a une vocation plus large qu'un accord collectif, qui ne traite quant à lui qu'une thématique (prévoyance, temps de travail, santé, formation, NAO) : elle fixe des règles générales en matière de conditions de travail, salaire, temps de travail, etc.

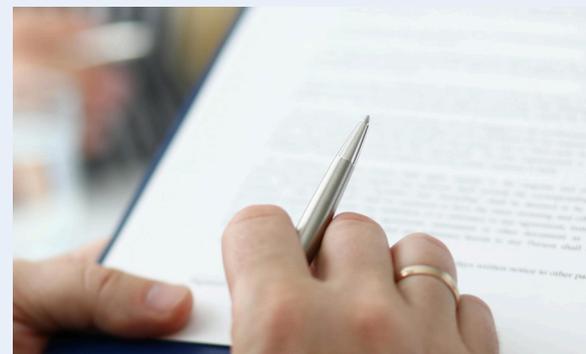
Extension de la convention collective

La démarche d'extension a pour vocation de faire appliquer un texte, un accord collectif, une convention collective à des entreprises qui entrent dans un champ d'application de la convention collective mais qui ne sont pas adhérentes à la fédération patronale signataire. C'est le Ministre du travail qui étend l'application d'un texte par voie d'arrêté à ces entreprises. Il n'y avait pas de problème car nous étions sur des champs conventionnels fermés appliqués par des établissements qui adhèrent à la Fédération nationale des Ogec (donc à la CEPNL¹). **Le champ d'application s'élargit** : nous aurons des entreprises ressortissantes de la branche qui ne seront pas adhérentes à la fédération nationale, parce que n'appartenant à l'Enseignement catholique. Il y a aussi un contrôle de légalité car sur des sujets dérogatoires, le code du travail impose l'extension. C'est le cas pour le renouvellement de la période d'essai, le temps partiel, la création de CDI d'opération, de CDI Intermittent, etc. Ces dispositifs ne pourront pas s'appliquer avant que l'arrêté ne soit publié, raison pour laquelle la version consolidée de la CC EPNL indique que certains dispositifs ne sont pas applicables avant extension

Quel est le champ d'application de la convention collective EPNL (CC EPNL) ?

La convention collective va s'appliquer aux Ogec et à leurs salariés, mais aussi aux établissements privés sous contrat et à toute structure concourant au fonctionnement des établissements ou ayant une activité connexe à l'enseignement, ou partageant une communauté d'intérêts.

© Adobe Stock



¹Confédération de l'Enseignement privé non lucratif

La Convention collective EPNL s'appliquera aux Ogec et à leurs salariés, mais aussi à tous les établissements privé sous contrat, à l'ensemble des structures concourant au fonctionnement des établissements (DDEC, structures de la Fédération des Ogec, organisations de chefs d'établissement et Isfec), aux structures qui peuvent être indépendantes des Ogec mais qui ont une activité connexe à l'enseignement (activités péri et para-scolaires, organismes de formation, écoles préparatoires à des concours...) et qui partagent une communauté d'intérêts avec l'établissement sous contrat (même direction, mêmes locaux, permutabilité de personnel).

Responsabilité sociale

Elle a été placée en 1^{ère} intention dans la convention collective pour affirmer nos valeurs en tant qu'établissements privés sous contrat avec l'État, ce qui induit une certaine forme d'exemplarité. Sur ces sujets (égalité femme/homme, lutte contre le harcèlement, prévention des risques professionnels, conditions d'emploi des personnes handicapées) l'idée est de

mettre en avant des actions concrètes et opérationnelles. La création d'outils sera ainsi privilégiée : c'est le sens de la politique de "Prévention de pénibilité et risques professionnels" qui a été lancée (cf. page XX).

Embauche et forme contractuelle

L'ancienne convention collective SEP a été prise comme modèle et étendue à l'ensemble des salariés. Les évolutions marquantes à noter sont : le renouvellement de la période d'essai pour les cadres (durée

La responsabilité sociale a été placée en 1^{ère} intention pour affirmer nos valeurs en tant qu'établissements catholiques sous contrat avec l'État

Une convention collective unique construite en 10 chapitres

1. Champ d'application
2. Responsabilité sociale
3. Embauche et formules contractuelles
4. Classifications et salaires minima
5. Durée du travail
6. Emploi et compétences
7. Protection sociale complémentaire
8. Rémunérations complémentaires
9. Rupture du contrat
10. Dispositions techniques

maximale de 8 mois), la création de CDI d'opération ouverts à certains emplois (ingénierie formation, événementiels...), CDI intermittents pour les formateurs, abandon des délais de carence entre les CDD, précision sur l'utilisation des CDD d'usage (réservés à des emplois liés à l'enseignement et à des activités connexes, ils ne peuvent pas dépasser une partie d'année ou l'année sociale, ni être renouvelés).

Classifications et salaires minima hiérarchiques

Il n'y a pas de révolution pour les établissements puisque ce sont les stipulations de la SEP qui se généralisent. Le référentiel de fonctions a malgré tout été modifié pour accueillir psychologues, formateurs et fonctions transverses. Les salariés de strate III deviendraient agents de maîtrise ou cadres, il n'y aurait plus d'employés sur les 1^{ers} niveaux de strate III. C'est l'élément le plus important de la classification.

Concernant les salaires, des modifications importantes sont à noter. Nous revenons sur le dispositif de valorisation de la formation professionnelle qui pose un certain nombre de problématiques de compréhension : les 25 points, les 30 points, les logiques quinquennales et sexennales. Tout cela est devenu incompréhensible avec le temps et la stratification des textes. L'idée est donc de simplifier et de se recentrer sur un travail sur les classifications avec une logique triennale d'analyse des classifications. À l'occasion de l'entretien professionnel qui passe de 2 à 3 ans (accord emploi et développement des compétences du 24 mars 2022), l'idée est d'analyser si la



classification est adaptée à la situation. Les missions et les fonctions ont-elles évolué ? Les façons de travailler ont-elles changé ? Est-ce qu'il ne faut pas envisager la mobilisation d'une fonction nouvelle, d'un critère classant nouveau ? C'était le souhait des négociateurs de 2010 : un système de classification dynamique ! Et s'il n'y a pas d'évolution possible (on

pense aux petites structures où il n'y a pas d'évolution possible dans la classification parce qu'il n'y a pas de possibilité d'évolution de ces fonctions), il y aurait une valorisation de 15 points tous les 3 ans.

Durée du travail

Ce chapitre a fait l'objet du plus grand nombre de modifications. Nous avons clarifié les concepts : c'est quoi des astreintes ? C'est quoi le temps de travail ? C'est quoi le travail rémunéré ? C'est quoi la déconnexion ? C'est quoi une interruption d'activité ? C'est quoi les pauses ? C'est quoi la pause des ASEM ? L'accord de 1999 nécessitait quelques adaptations car il n'avait pas subi de révision suite à l'adoption de nouvelles règles législatives notamment en 2008. En pratique, rien ne change vraiment si ce n'est qu'il n'y a plus qu'un seul dispositif, que ce soit pour les salariés à temps plein ou ceux à temps partiel, en CDI ou en CDD. Le Collège employeur n'a pas pu modifier le seuil de déclenchement hebdomadaire des heures supplémentaires. Les organisations syndicales étant très attachées aux 40 heures.

S'il y a eu beaucoup de modifications dans le chapitre dédié à la durée du travail, en pratique, rien ne change vraiment, si ce n'est qu'il n'y a plus qu'un seul dispositif, que ce soit pour les salariés à temps plein ou pour les salariés à temps partiel, en CDI ou en CDD.



© Adobe Stock

Durée du travail, emploi et compétences : des chapitres qui ont subi des modifications conséquentes

La CC EPNL crée un forfait en heures (réservé aux cadres et pour un volume maximum de 1 800 heures) et un forfait en jours sur l'année (réservé aux salariés de strate IV, sur 208 jours). À noter également un élément très important : la période d'acquisition et de prise de congés payés sera la même que la période d'annualisation, c'est-à-dire du 1^{er} septembre au 31 août. Parallèlement à la convention collective, un accord *Emploi et développement des compétences* a été signé. La philosophie de cet accord s'articule autour d'idées fortes : se positionner sur du service, et donc la création de catalogues, créer des effets de leviers de financement avec des financements qui se tarissent au sein de l'Opcoc, des schémas et des pro-



© Adobe Stock

Après la rédaction de la CC EPNL, de nombreux travaux encore en cours ou à venir

Le travail des organisations animant la branche de l'EPNL ne s'arrête pas après la rédaction de la convention : les négociations continuent, notamment sur la responsabilité sociale et les rémunérations complémentaires.

Arrêts maladie : la nécessité de subrogation sur les indemnités journalières complémentaires est fondamentale

cessus de décision qui sont devenus très complexes (cf. page XX pour en savoir+).

Protection sociale complémentaire

Les dispositions liées au maintien de salaire pour cause de maladie, n'ont pas été modifiées. Nous avons en revanche insisté sur la nécessité de subro-

gation sur les indemnités journalières complémentaires. Ce n'est pas au salarié de supporter les frais de sa maladie et donc d'impacter sa "trésorerie", mais à l'Ogec d'en faire l'avance. L'Ogec n'aura pas d'excuse car dans ISI RH il existe un outil qui a été développé pour faciliter ce processus.



© Adobe Stock

I Complément de salaire et rupture de contrat

Concernant les rémunérations complémentaires, une négociation sur l'intéressement et l'épargne salariale est prévue à compter de janvier 2023. Une indemnité de 5% est prévue à chaque rupture de CDD'U, et une indemnité de 3,5 mois entre 25 et 30 ans d'ancienneté (4 mois au-delà). À noter qu'en cas de procédure de licenciement, le salarié pourra se faire assister par un membre de la communauté de travail, qu'il soit salarié ou enseignant agent public. La partie liée aux dispositions techniques est composée d'articles relatifs au dépôt du texte, sa date d'application (1^{er} septembre 2022), sa révision et sa désignation. Quant à l'annexe, elle est composée du référentiel de fonctions, des tableaux de fonctions par strate et des jours de congés par fonctions.

L'application sera maintenant organisée en quatre modules principaux

422 Ullam volupta cusdae posae eos magnisquidus vollaborerum faccum ratemos esto occus nulloritas eume magnis aut aut dersper ilitio voles et exerro es non pa ad minimet quaturem. Itaspiedenis dolorpo rercim sin cones perum repudia perumquatur, sume voluptate. doluptatius et vendae omnihil ignimil imagnis eum delit mo te dem volorro verovid magnihil maximusam, vellabo reicipusame poria voluptatias mod maiorem volessintiam

”

Une négociation sur l'intéressement et l'épargne salariale est prévue à partir de janvier 2023.

Pôle des Affaires sociales : quel plan d'action pour vous accompagner ?

Au-delà de l'animation du dialogue social, le pôle des Affaires sociales de la Fédération nationale des Ogec a pour mission de vous accompagner au quotidien pour faciliter la gestion de vos ressources humaines. Il vous informe, vous conseille et propose aux chefs d'établissements ainsi qu'aux attachés de gestion des formations adaptées. Il met également en place des actions et des outils d'accompagnement. Petit tour d'horizon.

Une documentation de référence accessible: l'accès au droit

Un texte conventionnel c'est bien, mais un texte expliqué c'est mieux. Et un texte expliqué par les rédacteurs et les signataires, c'est même encore mieux. C'est en effet une nécessité d'éviter que d'autres commentent les textes que nous rédigeons. Il y a quelques années, nous¹ avons pris l'habitude de rédiger des guides d'application en fonction des thématiques. Les possibilités numériques aidant, les mises à jour régulières à opérer nous ont poussés à créer une documentation accessible à tous les utilisateurs d'Isidoor. Il y a aujourd'hui 180 fiches et articles disponibles dans ISI RH. Ces fiches sont conçues pour expliquer simplement le droit social applicable dans la branche, expliquer la philosophie des dispositifs et la commune intention des signataires, être les plus opérationnelles possible et renvoyer à des outils pratiques pour appliquer les textes. Depuis 2 ans, nous adressons aux gestionnaires des établissements des informations sous forme d'actualité. Nous avons commencé par des guides questions-réponses sur la Covid. En fin de premier confinement, la dernière version faisait plus de 120 pages. Il devenait impossible d'adresser à tous les Ogec des documents aussi lourds avec des

Consultez la documentation ISI RH rédigée par le pôle des Affaires sociales

Relations collectives, rémunération, embauche, aménagement du temps de travail, formation, santé et sécurité, rupture de contrats, protection sociale, mais aussi lettres d'actualités sociales et tutoriels ISI RH : vous trouverez quasiment tout dans la documentation ISI RH !



© Adobe Stock



¹Fédération nationale des Ogec, Collège employeur ou CEPNL

prises à jour quasi quotidiennes. Nous avons donc fait le choix du numérique pour proposer des lettres d'actu, d'abord hebdomadaires et désormais mensuelles. Ces lettres d'actualité sont lues en moyenne par 3 000 ou 4 000 personnes, sans compter les envois en version PDF assurés par les fédérations régionales et départementales. Cela permet aux gestionnaires de ne pas passer à côté d'une information importante et d'y avoir immédiatement accès.

Des outils numériques : l'effectivité du droit

Le rôle d'une fédération patronale, et de plus en plus celui d'une branche, est de mettre à la disposition de ses adhérents et des ressortissants de la branche un certain nombre de services. Le code du travail impose aujourd'hui à la branche de mettre à disposition des modèles et des outils sur tout un ensemble de thématiques (égalité femmes-hommes, harcèlement, conditions de travail). Ce tournant avait été anticipé : la Fédération nationale des Ogec s'est tournée vers le développement d'outils d'accompagnement. La révolution numérique et les compétences du pôle Systè-

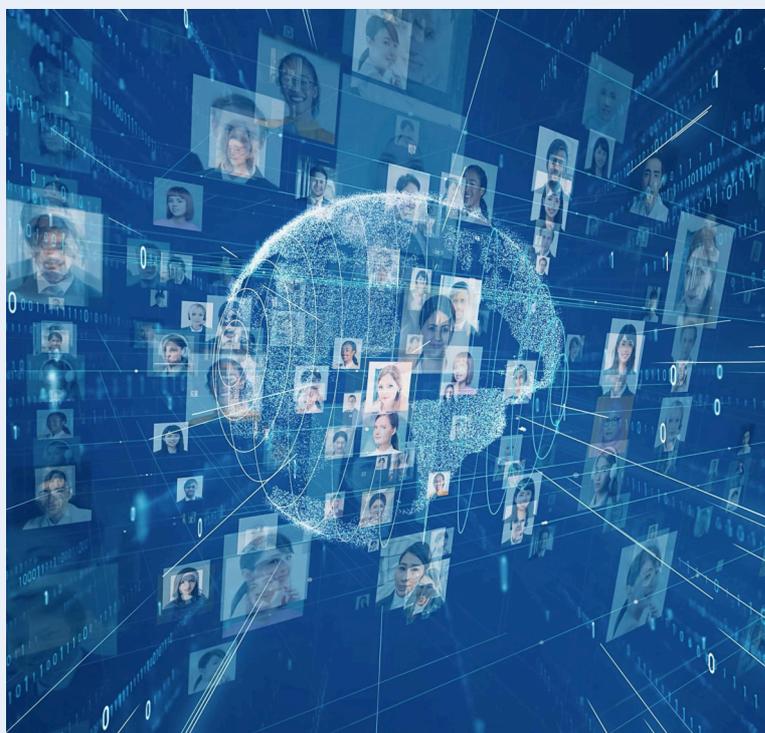
mes d'information permettent désormais de traiter quasi tous les sujets. En droit social, cela permet d'alléger les contraintes des gestionnaires des établissements, de bénéficier d'outils de référence et sécurisés, et aux utilisateurs de participer à l'évolution des outils. Ces outils sont ceux du réseau, créés par lui et pour lui, financés par les cotisations des Ogec, des fonds paritaires et publics. Le ministère du travail a accompagné la création de ces outils depuis 2017.

Le rôle d'une fédération patronale, et de plus en plus celui d'une branche, est de mettre à la disposition de ses adhérents un certain nombre de services.

ISI RH, un véritable système d'information de gestion des ressources humaines

ISI RH est une application d'aide à la gestion des RH devenue à elle seule un système d'information RH complet. Chacun peut y trouver son bonheur, certains peuvent n'utiliser que 10% de ses possibilités quand d'autres estimeront ne pas avoir besoin de l'utiliser, bénéficiant d'autres outils en accès payant. Il est en tout cas dommage de ne pas rentrer dans l'environnement, compte tenu notamment des évolutions à venir.

Nous avons signé des conventions de partenariat, sous forme d'Edec (Engagement, développement et compétences), inscrites dans la démarche d'Appui aux mutations économiques (AME). Ceci permet de mener des actions d'anticipation, de soutien, et de développement de l'emploi et de compétences. C'est pour cela que les modules de gestion des emplois, de mobilité et de compétences sont au cœur d'ISI RH, et demain de Mon Isidoor. D'autres modules sont également co-financés par des fonds sociaux (prévoyance ou santé) : il est donc logique que ces outils ne soient ouverts qu'aux établissements concourant à leur financement. Tel est le cas de l'outil de pilotage des risques professionnels. Sans le soutien des organisations syndicales représentées au sein des commissions paritaires et de l'État, le développement de ces outils aurait été impossible.



© Adobe Stock

I Des outils adaptés et en perpétuelle évolution

Notre ambition est de créer des outils et des modules en fonction des besoins des Ogec. Dernièrement ont été créés, suite à la demande des utilisateurs :

- Un outil de suivi du temps de travail
- Un outil sur les affichages obligatoires
- Un outil pour télécharger le quitus de CSG-CRDS sur la prévoyance des enseignants en cas de contrôle
- Un outil d'évaluation des risques qui se transforme en outil de pilotage des risques professionnels

Dans les prochains mois, nous mettrons en place des outils en lien avec l'évolution de la convention collective EPNL (nouveaux modèles de contrat, nouveaux plannings, forfaits-jours, etc.), ainsi qu'un outil de diagnostic RH qui est en cours d'élaboration.

¹Loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013

²Base de données économiques et sociales

BDES : l'outil obligatoire et indispensable du dialogue social en entreprise

Une consultation spécifique du Comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise impose l'exploitation, par les élus, d'informations leur permettant de partager avec l'employeur leur vision sur ces orientations. Cette loi¹ a introduit une modalité de partage de l'information économique et sociale (BDES²) concernant l'entreprise, avec les représentants du personnel. Un défaut de mise en place et de mise à jour de la BDES est constitutif d'un délit (7 500€) et du licenciement de celui qui en a la charge.

”

Utilisez ISI Gestion pour créer votre BDES, et ISI RP pour permettre aux membres du CSE de la consulter

Accompagnement des gestionnaires

Chaque jour, le pôle des Affaires sociales reçoit les questions d'environ 300 personnes. Il y a des questions spécifiques aux régimes de santé et prévoyance ou des questions liées à la formation professionnelle. De plus en plus, les gestionnaires, et spécifiquement ceux du second degré (chefs d'établissement et attachés de gestion) posent des questions en droit social directement à Anne Henrion, Aude Durand et Jean-René Le Meur. Il y a 5 ans, seules les fédérations départementales et régionales interrogeaient le pôle. Désormais, les outils de communication, la crise Covid, les difficultés croissantes, le besoin de réassu-



ance aidant, 73% des appels et des mails entrants viennent du terrain. 30% des questions portent sur du droit social en général, 30% sur une interprétation des textes conventionnels et 30% nécessitent un accompagnement plus individualisé (analyse de procédure [élections, procédure disciplinaire ou de licenciement], accompagnement dans la rédaction de

courriers, accords collectifs, règlements intérieurs...). Enfin, 10% des questions portent sur des redressements Urssaf. C'est grâce à ces questions que nous enrichissons chaque jour les fiches Isidoor pour répondre au mieux aux besoins

Former au plus près des besoins

Former les chefs d'établissement du 1^{er} degré en droit social : [retour d'expérience à Arras par Anne Henrion](#). Dans le cadre de mes fonctions de juriste en droit social au sein de la Fédération nationale des Ogec, j'ai eu l'opportunité d'intervenir à l'Institut de Formation Pédagogique d'Arras auprès d'une dizaine de nouveaux chefs d'établissements du 1^{er} degré. Pour rappel, les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies par un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, un référentiel de compétences qui identifie les compétences et

Parmi toutes les questions que reçoit le pôle des Affaires sociales, 30% portent sur du droit social en général, 30% sur une interprétation des textes conventionnels, 30% nécessitent un accompagnement plus individualisé et 10% portent sur des redressements Urssaf.

les connaissances qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui établit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. Le titre de "Dirigeant des Organisations Éducatives, Scolaires et/ou de Formations" est défini par un référentiel regroupant une liste de 72 compétences organisées en 5 blocs de compétences, chacun correspondant à un référentiel. Et parmi eux, le référentiel BC3 relatif au pilotage des ressources humaines. La gestion du personnel est une des missions essentielles du chef d'établissement. C'est pourquoi, il doit veiller à la bonne application du droit social au regard des règles légales et conventionnelles en vigueur dans l'établissement. Or, certaines thématiques nécessitent d'être formé tant nos règles sont uniques et techniques. Après une brève présentation de chacun, nous avons eu l'occasion d'échanger autour de sujets centraux comme la classification et la durée du travail. Pour aborder ces sujets, rien de tel qu'une présentation de notre outil ISI RH, spécialement conçu pour la gestion du personnel. Les solutions proposées, comme l'éta-

blissement du planning, de la fiche de classification ou encore du contrat de travail permettent au chef d'établissement de mieux appréhender son quotidien. À l'issue de cette formation, j'ai pu répondre aux questionnements portant sur des sujets que nous n'avions pas abordés: quelle distinction doit-on faire entre le maintien de salaire et la subrogation? Si le salarié tombe malade pendant ses congés payés, ces derniers sont-ils reportés? Deux salariés

ISI RH est une application spécialement conçue pour la gestion du personnel qui permet au chef d'établissement de mieux appréhender son quotidien.

ISI RH est une application de référence pour la gestion des RH dans vos écoles

ISI RH est une application pratique et complète qui vous permettra de gérer votre personnel, de l'embauche jusqu'à la fin du contrat, d'accompagner la montée en compétence de vos salariés, d'évaluer les risques professionnels et de procéder aux élections de votre CSE. ISI RH est une application de référence pour simplifier la gestion des ressources humaines et des relations collectives dans vos établissements scolaires.

ayant une même dénomination de poste doivent-ils être nécessairement rémunérés de façon identique?" L'occasion de questionner certaines habitudes, usages ou présupposés!

Former les chefs d'établissement et les gestionnaires à l'application du droit grâce à ISI RH : [retour d'expérience par Sophie de Compiègne](#)¹.

De février à mai, la Fédération des Ogec Ile-de-France a proposé 1 atelier ISI RH en présentiel dans chacun de ses 8 diocèses. D'une durée de 3h, l'objectif de cet atelier est d'apprendre à réaliser les trois supports de base du salarié (fiche de classification, planning et contrat de travail) et ce, dans le respect des obligations conventionnelles EPNL, et de faciliter ainsi la gestion administrative de son personnel Ogec. Une centaine de participants, utilisateurs d'ISI RH (chefs d'établissements, RH, DAF, attachés de gestion ou

¹Juriste social RH au sein de la Fédération des Ogec Ile-de-France



© Adobe Stock

ISI RH a plus d'un tour dans son sac ! L'application permet de gérer vos RH efficacement et simplement

chargés des questions sociales) sur l'Ile-de-France ont participé à ces différents ateliers : ils ont ainsi découvert les atouts et la simplicité d'ISI RH. Ils ont vraiment gagné en autonomie et en rapidité pour pouvoir utiliser toutes les grandes fonctionnalités proposées par ISI RH, l'application de gestion des ressources humaines spécifique aux établissements scolaires catholiques. Le "plus" de ces ateliers : les participants repartent avec leur planning 2022-2023 réalisé, une fiche de classification et un contrat de travail ! Et ils découvrent avec joie certains aspects un peu méconnus, notamment la calculette qui permet de calculer les jours d'indemnisation (maintien de salaire employeur et/ou prévoyance, ainsi que le



© Adobe Stock

En quoi consiste la gestion des ressources humaines, aussi appelée GRH ?

Autrefois désignée sous l'appellation de gestion du personnel, la gestion des ressources humaines fait référence aux pratiques déployées pour administrer, mobiliser et développer le capital humain de la structure.

ISI RH est une application multi-services très complète qui continue à vivre en s'adaptant aux besoins des Ogec et des chefs établissements

montant des indemnités journalières à verser) et le coffre-fort. Propre à chaque établissement scolaire, le coffre-fort est un espace sécurisé qui permet d'archiver l'ensemble des dossiers liés à son personnel, de façon numérisée et sans risque de viol de données. Pour plus d'information, les Ogec peuvent contacter

leur fédération départementale ou régionale ainsi que la Fédération nationale des Ogec afin de mettre en place des formations personnalisées et adaptées à leurs besoins, que ce soit sur le droit social ou les outils de gestion des ressources humaines disponibles dans l'application ISI RH (Isidoor).

| Des hommes et des territoires

- 36 Service civique : CEJ et campagne 2022-2023
- 38 Accueil enfants ukrainiens : plan de solidarité de la MSC et témoignages d'écoles
- 41 Normandie : une journée de rencontre avec les SRC



Comment le Service civique peut-il être proposé comme solution de réinsertion pour les jeunes ayant signé un CEJ ?

Depuis son lancement en mars 2022, le CEJ (Contrat d'engagement des jeunes) rencontre un franc succès. 70 000 jeunes très éloignés de l'emploi ont signé un CEJ : 25 000 grâce au réseau des missions locales et 45 000 grâce à Pôle emploi. Destiné aux jeunes de moins de 26 ans¹ qui ne sont ni en activité, ni en cours d'études, ni en formation (les Neets), le CEJ peut intéresser vos volontaires : **informez les !**



Le CEJ remplace la Garantie jeunes. Dans le cadre du plan de relance "1 jeune 1 solution", le gouvernement avait augmenté les moyens financiers alloués aux missions locales pour permettre une hausse du nombre d'entrées en Garantie jeunes. Impact sur l'insertion socioprofessionnelle : 200 000 jeunes accompagnés en 2021, 400 000 envisagés pour 2022², grâce au CEJ. Le CEJ propose un accompagnement individuel et intensif avec un objectif d'entrée plus rapide et durable dans l'emploi. Le conseiller procède à un diagnostic permettant de confirmer l'entrée dans le parcours puis propose un panel d'activités pour faciliter l'insertion professionnelle (dont le Service civique) et des points réguliers.

Comment cela se passe-t-il concrètement pour un jeune qui signe un CEJ ?

- Contrat de 12 mois maximum, exceptionnellement de 18 mois
- 15 à 20 heures par semaine d'activités structurantes comme des ateliers collectifs ou individuels, une immersion en entreprise ou des formations*
- Une allocation pouvant aller jusqu'à 500 euros
- Une application numérique pour faciliter la relation entre le jeune et son conseiller

*Toutes les solutions du plan " 1 jeune, 1 solution " : formations qualifiantes, service civique, prépa apprentissage, école de la 2^{ème} chance (E2C), Epide...



¹Pour les jeunes en situation de handicap, il faut avoir moins de 30 ans

²Pour en savoir + : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/contrat-engagement-jeune/>

Campagne 2022-2023 : reconduction des missions avec quelques nouveautés très intéressantes !

La campagne 2022-2023 a été lancée le 11 mars auprès des 7 300 établissements de l'Enseignement catholique. Comme chaque année depuis 2018, 17 fédérations territoriales gèreront de façon décentralisée le dispositif. La fédération nationale le coordonnera et gèrera en direct certains territoires. Nos axes de missions et nos missions s'élargissent pour tenir compte du contexte international très riche en 2022.



2022 est consacrée *année européenne de la jeunesse* ! La Fédération nationale des Ogec, le Sgec et le Cneap vont conjuguer leurs efforts pour développer l'accueil de volontaires européens afin de réaliser des partenariats facilitant le recrutement de volontaires européens. Par ailleurs nous avons demandé et obtenu un nouvel axe de mission : "citoyenneté européenne" qui a été intégré à notre agrément. Cet axe permettra de mobiliser toutes les équipes dans une dynamique nationale de sensibilisation aux questions de citoyenneté et aux valeurs européennes, et de promouvoir l'engagement de la jeunesse. Dans ce cadre, nous espérons accueillir 20 volontaires européens cette année.

2024 est l'occasion unique de mettre le sport au service d'objectifs sociaux et environnementaux

Le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (chargé de la Jeunesse et de l'Engagement), l'Agence du Service civique, Paris 2024 ainsi que le Comité national olympique et sportif français (CNOSF) ont l'ambition de faire bénéficier à 10 000 jeunes volontaires par an des missions labellisées "Génération 2024". Nous avons 2 missions labellisées Génération 2024, co-construites avec l'Ugsl.

Les établissements pourront profiter des activités du volontaire *Génération 2024* pour obtenir la labellisation "Génération 2024 de l'établissement". Vous avez tout à y gagner !



Retrouvez notre nouvel axe de mission citoyenneté européenne et les 2 missions labellisées Génération 2024 sur le site de la Fédération nationale des Ogec : <https://www.fnogec.org/service-civique/missions>

Guerre en Ukraine : accueil des enfants réfugiés dans les écoles catholiques

Depuis le début du conflit en Ukraine, des réfugiés arrivent dans tous les départements. Notamment des familles dont il faut scolariser les enfants. Se pose la question, une fois leur arrivée effective, de leur prise en charge scolaire et ce, sans distinction. Les communautés éducatives du réseau des Ogec sont mobilisées pour leur garantir une scolarisation rapide et dans des conditions les plus normales possibles. [Un livret](#) a d'ailleurs été créé pour bien accueillir les enfants en grande précarité¹ à l'école. Nous avons voulu partager avec vous quelques actions solidaires menées par des écoles auxquelles s'est joint la Mutuelle Saint-Christophe en s'engageant à leurs côtés dans la protection des réfugiés.



© Adobe Stock

Conflit ukrainien : la Mutuelle Saint-Christophe s'engage

Depuis plusieurs semaines, de nombreuses familles ukrainiennes fuient leur pays. Nombre de nos établissements scolaires font preuve d'une grande solidarité en accueillant familles ou élèves dans ce contexte dramatique. En qualité d'assureur responsable, la Mutuelle Saint-Christophe s'engage² à leur côté dans la protection de ces réfugiés. Avec effet immédiat, elle étend sans surprime et sans besoin de déclaration de la part des établissements les garanties de leur contrat *Responsabilité civile et Individuelle accident scolaire*, afin de protéger les enfants qu'ils accueillent en classe.

Quelles garanties sont concernées ? Pour les établissements assurés en direct, et ce jusqu'à la rentrée scolaire 2022 : la garantie individuelle accident de l'élève tant en formule globale que partielle (elle s'exerce 7J/7 et 24H/24 pendant les cours, les activités organisées par l'établissement, les activités extra-scolaires, les trajets, et dans le cadre de la vie privée) ; la responsabilité civile de l'élève durant les activités organisées par l'établissement, à défaut de couverture d'assurance.

¹Vous pouvez également regarder le [replay du webinar](#) du Sgec : "Scolariser les élèves ukrainiens" et [lire cet article](#)

²Une communication est adressée aux sociétaires concernés afin de les informer de ces aménagements

Enfants ukrainiens : l'action solidaire de l'école Saint Vincent d'Ustaritz

L'école catholique **Saint Vincent d'Ustaritz** (64) compte parmi ses membres de la communauté éducative deux familles d'origine ukrainienne installées depuis plusieurs années et socialement très actives. Lors des événements tragiques que nous connaissons, c'est en toute discrétion que ces deux papas ont entrepris de venir en aide à leurs amis et frères ukrainiens. Retour sur une action solidaire qui a fait boule de neige.

Ces 2 chefs de famille ont effectué des allers-retours hebdomadaires en mettant leur vie professionnelle et familiale de côté. C'est au cours d'un discret appel aux dons sur les réseaux sociaux que nous avons appris leur engagement. La réaction fut spontanée et nous avons organisé une collecte au niveau des 7 écoles primaires, des 2 collèges et du lycée du réseau Nive Errobi, des établissements privés catholiques. La collecte fut un grand succès. Vêtements, dons alimentaires, produits d'hygiène, médicaments et autres produits médicaux : rien ne manquait à l'appel. Dans un 2^{ème} temps, nous avons accueilli une enfant à l'école. L'Ogec a pris en charge la contribution des familles, un dossier pour la cantine a été déposé au CCAS de la commune et une solution d'hébergement pérenne est en cours. Une deuxième famille devrait bientôt rejoindre notre école. Tout un réseau se met en place petit à petit (contact avec des associations, lien avec le supermarché de la commune...). Au-delà de la nécessité de prendre conscience des horreurs de cette guerre inexplicable, de l'aspect humanitaire de ces actions, c'est toute la communauté éducative qui se met en route de manière collective et individuelle.

L'effet boule de neige d'une solidarité née au coeur de notre communauté

Les répercussions liées à cette tragédie trouvent un écho très enthousiaste et se font même ressentir jusqu'à la fête scolaire qui abordera les conditions de vie de certains hommes ainsi que la paix sur terre, et ceci, par le biais de la reconstitution de l'histoire du Jazz.

© Crédit photo : Photo archives Belxa



Article rédigé par David Jorajuria chef d'établissement multi sites Saint Vincent d'Ustaritz et Saint Etienne d'Espelette

Un vent de solidarité exceptionnel a permis à l'école Saint Joseph à Meursault d'accueillir 4 réfugiés ukrainiens

L'école Saint Joseph est située au centre du village de Meursault (21), elle compte 76 élèves répartis en 4 classes, de la toute petite section au CM2. Depuis le mois de mars, l'école accueille 4 enfants réfugiés d'Ukraine : une fratrie de 3 jeunes enfants dont des jumeaux (Alex et Maria en CP et Anna en CE1) et leur cousine qui est également en CE1, Tea.

Les familles ukrainiennes étant amies avec une famille de l'école, c'est tout naturellement qu'ils ont trouvé refuge en Bourgogne et qu'ils se sont très vite inscrits à l'école. Lorsque j'ai accepté la demande d'inscription des enfants de la part de la famille française, il s'est levé dans le village de Meursault, et à l'école en particulier, un vent de solidarité exceptionnel : dons d'habits, de jouets, de fournitures scolaires, paiement des contributions familiales par une association murisaltienne (l'Ogec Saint Joseph prenant en charge les frais périscolaires), enthousiasme et compassion des ensei-

gnants, des salariés de l'école et des élèves. Chaque classe avait appris avec son enseignant que le conflit avait éclaté et cela a permis aux élèves de mettre en perspective les apprentissages et la "vraie vie". Aucune peur, aucune angoisse, seulement de la compassion et de l'amitié entre des enfants. La langue et l'alphabet sont véritablement des barrières, cependant, nous avons fait marcher le réseau des écoles catholiques pour échanger des ressources numériques, ainsi que des trucs et astuces (pictogrammes, padlet, traduction simultanée en ukrainien...). Les parents parlent

un anglais scolaire assez restreint mais nous arrivons à nous comprendre pour l'essentiel. Les enfants étaient, à leur arrivée effrayés, déboussolés et très fatigués. Mais assez rapidement, la bienveillance des enfants, la proximité de leur fratrie, le rythme scolaire et l'attention que nous leur avons portée à leur arrivée et que nous leur portons toujours a permis de chasser toute peur. Aujourd'hui, ils font partie de l'école tout autant que les autres élèves et arrivent chaque matin avec le sourire. Bien entendu, nous souhaitons que le conflit cesse mais nous aimerions beaucoup les garder !



Anna Givry
Cheffe d'établissement
École Saint Joseph



” Ils font partie de l'école tout autant que les autres élèves et arrivent chaque matin avec le sourire.

En Normandie, la fédération régionale des Ogec et le Crec ont organisé une journée de rencontre avec les sociétés de restauration



Hervé Lecomte
Secrétaire général du CREC
Normandie

Le 21 mars dernier, la Fédération régionale des Ogec Normandie et le Crec Normandie ont co-organisé une journée de rencontre avec les sociétés de restauration locales pour partager avec elles leur vision de la restauration scolaire. Nous avons recueilli le témoignage d'Hervé Lecomte, secrétaire général du Crec Normandie, pour qu'il nous explique l'objectif de cette rencontre inédite.

M

onsieur Lecomte, vous êtes à l'initiative de cette journée de rencontre avec les sociétés de restauration. Pourquoi une telle rencontre ?

Je tiens tout d'abord à remercier les sociétés qui ont accepté de participer à cette réunion. Cela a pu les surprendre de se retrouver toutes ensemble autour d'une même table mais c'était une réunion nécessaire pour leur expliquer nos besoins et nos attentes concernant la restauration scolaire en Normandie. Nous avons choisi d'organiser cette réunion pour pouvoir

dialoguer tous ensemble de manière constructive.

Quels étaient les participants ?

Avec Eliane Robiollé, présidente de la Fédération des Ogec Normandie, et Monsieur Lhemery, directeur diocésain du diocèse de Sée, nous avons invité toutes les sociétés de restauration travaillant en Normandie. Sept (sur huit) ont répondu positivement à notre invitation. Le Cèdre était également présent car il nous accompagne sur les sujets de restauration scolaire.

Quel était l'objectif de cette rencontre ? Et quels messages vouliez-vous porter ?

Nous avons commencé par remercier les sociétés pour leurs efforts pendant la crise du Covid qui a fortement perturbé le fonctionnement des cantines scolaires. Il nous semblait ensuite important de présenter le paysage de l'Enseignement catholique en Normandie. Si nous servons certes plus de 70 000 repas par jour, le contexte démographique est difficile, et les pertes d'effectifs fragilisent de nombreux établissements. Nous avons aussi voulu rappeler à ces sociétés que le contexte économique difficile touche tous les acteurs économiques, y compris les Ogec.





L'interview

L'inflation augmente leurs charges et il n'est pas toujours possible de répercuter ces hausses sur les contributions des familles et les tarifs de cantine, surtout quand les communes proposent des tarifs à 1€... Les hausses tarifaires importantes demandées par les sociétés sont un réel problème, nous avons donc invité celles-ci à dialoguer de manière constructive avec les Ogec.

Vous avez aussi voulu présenter votre vision de la restauration, laquelle est-ce ?

Nous souhaitons que la restauration dans les écoles véhicule des points d'attention pour nos jeunes, en lien avec l'encyclique *Laudato Si* : veille sur les déchets, veille sur les quantités que je demande, veille sur l'équilibre alimentaire... Il est également essentiel que les achats de denrées alimentaires soient conduits de manière responsable en privilégiant les produits locaux normands. Nous devons « jouer la carte de la Normandie » pour nous inscrire pleinement dans le développement économique de notre territoire. L'entrée en vigueur de la loi Egalim en janvier

La loi Egalim, une loi qui doit inviter à changer et améliorer nos pratiques

Pour l'Enseignement catholique normand, la loi Egalim doit surtout inviter les établissements scolaires et les sociétés de restauration partenaires à mener une réflexion sur le gaspillage, le nombre de choix, le nombre de composantes, la provenance des produits, etc. pour permettre aux établissements de s'inscrire dans une démarche durable, tout en limitant le surcoût lié à la montée en gamme des produits.

dernier a été très mal gérée par certaines sociétés de restauration qui ont quasiment imposé aux établissements d'entrer dans la loi Egalim avec, cerise sur le gâteau, un surcoût important ! Nous avons voulu leur rappeler que si la loi Egalim a du sens et que c'est un objectif vers lequel il faut tendre, c'est une loi qui ne prévoit pas de sanctions. Enfin, nous avons demandé aux sociétés de restauration de porter une attention particulière "aux pauvres et aux fragiles".

Nous devons "jouer la carte de la Normandie" pour nous inscrire pleinement dans le développement économique de notre territoire.

Il nous est difficile de concevoir qu'un petit établissement scolaire paye plus cher car il distribue peu de repas : il faut rechercher ensemble des leviers, de la solidarité pour mettre fin à cette injustice.

Et comment envisagez-vous la suite ?

Nous sommes bien conscients que cette réunion n'était qu'un point de départ, mais celui-ci était essentiel pour lancer une dynamique, pour montrer aux sociétés de restauration que nous nous sommes emparés du sujet au niveau régional, et que nous serons attentifs aux prix pratiqués ainsi qu'à la qualité des produits et des menus proposés dans l'ensemble des établissements scolaires de notre région. Nous avons d'ailleurs prévu, avec l'aide du Cèdre, de réaliser de manière régulière des audits pour nous assurer que les sociétés de restauration respectent leurs engagements sur le terrain. À suivre !

| Intercours

44 [La pause ludique]
Sudoku : défiez-vous !

46 [La pause spirituelle]
Prière du Pape François



Entrainement cérébral : saurez-vous résoudre ces grilles de sudoku ?

Règles du jeu

Un sudoku classique contient 9 lignes et 9 colonnes, soit 81 cases au total. Le but du jeu est de remplir ces cases avec des chiffres allant de 1 à 9 en veillant toujours à ce qu'un même chiffre ne figure qu'une seule fois par colonne, une seule fois par ligne et une seule fois par carré de 9 cases. Une vingtaine de chiffres sont placés, il vous reste à trouver les autres. Trois grilles pour trois niveaux de difficulté : facile, confirmé et expert.

3		4	7	8	9			1
	1	6		5		7		
	7	2			4		8	
				2	1		7	
		1	8		5	4		
	9		6	4				
	3		9			2	6	
		9		7		1	4	
1			4	3	6	8		9

4		8			5	1		
					3		5	2
3	1		8	2		6		
9				6	1			
2	8	1				7	6	9
			9	7				1
		7		3	9		4	8
8	3		5					
		4	7			5		6

	9				6			5
3	8		5			1		
			3	1	9		8	
						6		8
	2	4				9	5	
5		9						
	5		6	7	1			
		8			3		6	2
6			8				3	



Les replay sont
sur FDO Live



J O U R N É E G E S T I O N

31 MARS 2022

Feuilletez le hors-série

Optimiser la gestion d'un établissement scolaire est une démarche indispensable pour pérenniser la mission éducative des Ogec, et le contexte inflationniste la rend plus que nécessaire. Quels leviers actionner pour limiter l'augmentation des charges ? Quelles sont les priorités d'actions ? Notre ambition dans le cadre de la Journée Gestion 2022 était de proposer des éléments de méthodologie et des pistes de réflexion pour aider tous les Ogec -qu'ils soient en bonne santé ou en difficulté- à entrer dans une démarche d'optimisation. Pour en savoir plus, nous vous invitons à [lire le hors-série](#) qui revient sur l'essentiel de ce qu'il faut en retenir.



Prière du Pape François

Seigneur, entends notre prière ! Ouvre nos yeux et nos coeurs, infuse en nous le courage de construire la paix. Maintiens en nous la flamme de l'espérance, afin qu'avec persévérance nous fassions des choix de dialogue et de réconciliation, pour que la paix gagne enfin. Amen.

François