



«LA LETTRE» DU SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ Académie de Nancy-Metz

24, rue du Cambout - BP 30229 - 57005 METZ Cedex 1
Tél. : 03.87.32.30.43 - Port. : 06.16.43.35.79
Site Internet : <http://fo-ens-prive-lorraine.org>

Bulletin n° 4 – Juin 2009



Compte rendu de notre audience au Rectorat du 26 mars 2009

Cette audience attendue depuis des mois, obtenue après plusieurs relances écrites et téléphoniques, a enfin eu lieu en présence de trois responsables du rectorat de Nancy-Metz. ***L'entretien d'une heure a porté sur des problèmes récurrents qui relèvent de la relation Enseignant/Chef d'Établissement.***

Agents publics sous contrat avec l'Etat, principe rappelé par la loi Censi de 2005, nous dépendons presque exclusivement des services du rectorat. Ce qui ne signifie pas que les chefs d'établissement peuvent faire n'importe quoi et en faire endosser la responsabilité par le rectorat. ***A chacun ses responsabilités...***

Le comportement d'un chef d'établissement, à l'égard de son personnel, de droit public aussi bien que privé, nous avait valu une demande d'intervention de la part de plusieurs enseignants pour lesquels la politique de harcèlement s'était traduite en particulier par une baisse très significative de leur note administrative. Notre syndicat a obtenu qu'une enquête ait lieu auprès d'une vingtaine d'enseignants. Par ailleurs, dorénavant, les contestations de notes administratives feront l'objet d'une réunion de la commission consultative mixte académique (CCMA) ; la première se tiendra en 2009, les rares contestations dont nous avons eu connaissance semblaient jusqu'ici avoir été « oubliées ».

Cette excellente nouvelle s'ajoute à celle de l'obtention d'une grille nationale de notation administrative destinée aux enseignants du second degré, consultable sur notre site Internet.

Les chefs d'établissement, dont la loi Censi limite la prérogative de constituer leurs «équipes pédagogiques», sont entrés, pour certains, en résistance !

En effet les informations nous parviennent du retour de certaines pratiques qui vont à l'encontre des principes posés par la loi Censi en matière de mutation et de constitution des services.

Non, on ne peut arbitrairement « profiler » un poste d'enseignement pour le soustraire aux règles du mouvement, préférer les agrégés du public à ceux du privé, se livrer à des regroupements familialo-professionnels très rémunérateurs, se doter d'heures de coordination sans contenu, etc.

Les responsables des services rectoraux reconnaissent qu'ils sont incapables de vérifier tous les VS, les modalités de mutation, le respect de la grille de notation administrative, les comportements qui s'apparentent au harcèlement ... Ils nous ont demandé de leur faire part des « cas ».

C'est donc à vous, enseignants, de nous contacter, ainsi que le rectorat, par courrier sous couvert du chef d'établissement ou par envoi direct si vous avez un doute sur l'acheminement de ce courrier...

Le Droit ne s'use que lorsqu'on ne s'en sert pas !

Marc-Pierre Gontard et Jean-Claude Chenet

◆ Réforme DARCOS : bac pro en 3 ans ou comment perdre son contrat !

CONTRIBUTION D'UN CAMARADE D'UN LP DE NANTES

La suppression d'une classe (le Bac Pro en trois ans contre la suppression du cycle BEP) va faire disparaître environ 36 heures de cours hebdomadaires, soient deux postes d'enseignants. Cela se matérialisera par des pertes d'heures, voire de contrat, pour quelques uns de nos collègues.

Par exemple, dans mon lycée c'est la disparition de 4,5 heures de Français, Histoire-Géographie, ECJS et PPCP (prof lettres-histoire) et de 3 heures d'anglais et PPCP (prof lettres langues) ; soit 7,5 heures. Comme je suis le dernier arrivé, c'est moi qui perdrai ces heures.

L'opération se répétant dans tous les lycées professionnels et les départs en retraite n'étant pas remplacés, je suis dans la situation, comme beaucoup d'autres professeurs, de ne plus être en mesure de payer mon crédit « maison ». Les enseignants, réconfortés par les propos des directeurs, comme quoi ils ouvriront une section supplémentaire pour pallier à cette suppression de classe (comment peut-on penser que le gouvernement, multipliant les efforts pour réduire le nombre des enseignants, permettrait leur maintien par l'octroi de moyens à destination d'ouvertures de nouvelles classes ?), ne croient pas dans l'éventualité de pertes d'heures ou de poste.

Cependant, le ministère vient de transmettre une note aux chefs d'établissement, pour diffusion aux enseignants, sur le reclassement des professeurs concernés. Cette note ne propose rien de concret et demande même que les enseignants fassent une demande de congé formation (leur congé formation) s'ils veulent changer de métier (le gouvernement n'entend même pas mettre un sou dans l'accompagnement des enseignants qui se retrouveraient au chômage). Cette note semble avoir pour principale fonction de commencer à avertir les profs (qui n'y croient toujours pas) sur la possibilité de perte d'emploi.

L'autre conséquence risque d'être l'augmentation des effectifs dans les classes et donc une diminution de la qualité pédagogique. En effet, il va falloir accueillir le même nombre d'élèves dans 3 classes

(de Bac Pro) au lieu de 4 (2 de Bac Pro et 2 de BEP).

Enfin, un nombre plus important d'élèves risque de sortir de la scolarité sans diplôme. En effet, les élèves qui traditionnellement faisaient un BEP mais n'avaient pas le niveau pour poursuivre en Bac Pro, vont se réfugier dans la filière CAP, relevant ainsi le niveau de cette formation et en en rejetant les plus faibles dans la rue ; qui jusqu'à maintenant peuvent encore espérer obtenir un diplôme les aidant à s'intégrer professionnellement.

L'autre réforme, consistant à annualiser le temps de travail des profs, va aussi faire disparaître des postes et mettre des profs au chômage tout en alourdissant considérablement le temps de travail de ceux qui réussiront à conserver leur job dans les lycées professionnels.

En effet, les nombreuses périodes de stage des élèves, durant lesquels nous n'avons pas cours mais devons seulement assurer un suivi des élèves en stage (il est vrai que cela nous file moins de boulot mais cela nous permet aussi de bâtir des projets pédagogiques, rencontrer les collègues sur plein de sujets très importants, ...) va permettre au gouvernement de nous faire effectuer plus d'heures hebdomadaires et réduire ainsi les effectifs.

Par exemple, un enseignant qui n'a que des classes de terminale CAP réalise actuellement 396 heures dans l'année : 36 semaines moins 10 semaines de stage et moins 4 semaines en juin (les élèves ont passé leur diplôme et sont libérés pour permettre aux profs d'aller en corrections ; ils ne viendraient de toute manière plus), soient 22 semaines. $22 \times 18 = 396$ heures. Avec la réforme ils devraient répartir ses 648 heures (18 heures hebdo x 36 semaines) sur 22 semaines ; soient 29,5 heures par semaine. Si on en croit un rapport, publié il y a maintenant quelques années, les enseignants réaliseraient en moyenne autour de 35 à 37 heures de travail hebdomadaire ; ce qui validerait l'idée fausement, mais habituellement, admise qu'une heure de cours équivaut à 2 heures de travail. Selon cette logique, un enseignant exerçant en terminale CAP

réaliserait près de 60 heures de travail hebdomadaire. On peut nous rappeler nos nombreuses semaines de vacances, mais 9 d'entre elles sont des congés sans solde (décret de 1950 alignant la rémunération des enseignants sur les cadres A de la fonction publique, eux-mêmes rémunérés sur 10 mois).

Nous avons donc en réalité 7 semaines de congés payés dont une partie doit être utilisée pour préparer les cours. Nous n'avons donc pas plus de congés payés que les autres professions et risquons de nous retrouver avec un temps de travail hebdomadaire très important ; 63 %

d'augmentation pour un prof exerçant en Terminale CAP et au mieux 12,5 % pour les profs enseignant en 1ère année de CAP (20,25 heures hebdos). Les profs exerçant en lycée agricole sont déjà annualisés (décret 90-90). Je discutais hier avec une collègue qui me dit qu'elle avait essayé de compter toutes les heures de réunion et de travail de concertation (réellement effectuées) pour les déduire de son temps de travail annualisé. Cela lui a été refusé, comme à beaucoup d'autres. Seules les heures de cours sont considérées comme du temps de travail.

Je n'imagine pas faire 29,5 heures de cours dans la semaine !

NON AU BAC PRO EN 3 ANS

ABANDON DES PROJETS SUR LA REFORME DES LYCES ET COLLEGES DARCOS

ABANDON DE LA REFORME PECRESSE SUR LA FORMATION MASTERISATION DES ENSEIGNANTS

◆ **Texte de l'Intersyndicale « Lycées Professionnels » du 24 mars 2009 (Loire-Atlantique)**

Dans le cadre de la mobilisation des Lycées Professionnels du 24 mars 2009, les organisations syndicales de Loire-Atlantique SDEN-CGT/ SN-FO-LC / SNUEP-FSU / SUD44 appellent à l'action par la grève.

Elles appellent aussi avec le SGEN-CFDT et l'UNSA à se rassembler ce jour là, 24 mars à la Préfecture à 10h pour rappeler et réaffirmer les revendications.

Elles demandent :

- l'annulation des milliers de suppressions de postes
- L'arrêt de la généralisation du « bac professionnel 3 ans » en cours

■ **Personnels sous contrat : Convention collective nationale des PSAEE**

1 - Entretien annuel d'activité et de développement (EAAD)

Des améliorations ont été apportées au tableau initial par l'action de la FNEC FP FO, il n'en demeure pas moins que certains critères subjectifs apparaissent encore et ne sont pas de nature à favoriser un entretien objectif.

- L'entretien d'évaluation est trop long et le nombre d'items dans la grille est trop nombreux et se recoupe parfois.
- Certains ne relèvent pas de l'évaluation du travail défini dans le contrat,
- L'obligation de discrétion n'est pas pertinente pour les salariés hormis les représentants syndicaux, les membres du CE et les experts qui éventuellement y interviennent : code du travail article L 2325-5.

FO demande l'abandon de ces derniers pour que les critères de l'entretien soient les plus objectifs possible.

En outre cet entretien place le salarié dans une situation de stress, liée au lien de subordination qu'il a avec l'évaluateur.

- Devant l'employeur ou un supérieur hiérarchique, il n'y a pas égalité mais lien de subordination, le salarié se sent jugé davantage sur sa personne que sur son travail, d'autant plus si les items sont subjectifs. Certains maîtrisent mal l'écriture et la lecture et quand bien même, se feraient-ils aider pour remplir le questionnaire, il est difficile de prendre des notes lors de l'entretien, et d'écouter l'interlocuteur pour répondre dans de bonnes conditions.

- Les divergences de vue, de caractère, de conception de l'autorité, les animosités, ou au contraire, les amitiés, risquent de prendre le pas sur une évaluation sereine et objective.

C'est pourquoi FO demande que le salarié puisse, à sa demande, se faire accompagner lors de l'entretien soit par un élu du personnel ou un délégué syndical.

En outre, FO s'interroge sur un recours possible du salarié en cas de litige sur son évaluation. Rien n'est prévu à cet effet. Nous demandons que ce recours s'inscrive dans la convention collective et que la commission paritaire puisse être saisie.

2- Nouvelles classifications de la convention collective

La reprise de la lecture du document du cabinet « Orizon » de fin décembre nous montre que la multiplicité des grands groupes de fonctions et leur découpage en un nombre de fonctions variable loin de favoriser la clarté crée la confusion.

En effet, les contours succincts de la fonction ne sont pas toujours clairs et précis voire se recoupent avec une autre fonction. Des fonctions sont artificiellement créées parce que confondues avec des tâches et/ou des niveaux de responsabilité.

La cohérence de l'ensemble nous apparaîtrait plus pertinente en distinguant les fonctions par métier comme il l'avait été dit l'an dernier.

Aussi FO propose de retenir les pôles suivants dans lesquels les fonctions seront encore à affiner et les strates à préciser : Les fonctions d'enseignement, de vie scolaire ; les fonctions de service, de comptabilité. La prise en considération de ce nouveau plan suppose que l'on « redise » les fonctions dans les strates. A ce stade il nous paraît important de les définir précisément en prenant en compte les critères suivants : Les catégories professionnelles, les diplômes, titres, qualifications. Nous pouvons aussi nous interroger sur la place qui sera accordée à la formation ?

Permettra-t-elle d'accéder à une strate ou à un niveau supérieur ?

Enfin, les psychologues ayant leur propre convention, rien ne justifie le fait de vouloir les intégrer à la convention AES bien qu'ils accompagnent les élèves et en particulier ceux qui sont en difficulté.

Aussi FO s'oppose fermement à l'intégration des psychologues dans cette classification.

FO a eu gain de cause en proposant en revanche l'intégration d'une fonction d'auxiliaire de vie scolaire spécialisé pour la prise en charge des élèves handicapés. FO se prononce contre le fait d'intégrer la pastorale dans la convention. En effet, le forfait d'externat qui sert à la rémunération des personnels n'a pas à prendre en compte une fonction qui ne relève que du caractère propre de l'établissement. En conclusion l'ensemble des classifications est à revoir pour les clarifier et les identifier en prenant en compte les titres, diplômes des personnels.

◆ Nouvelles règles en matière de retraite

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008) a modifié les règles applicables en matière de mise à la retraite par l'employeur. Le décret n° 2008-1515 du 30 décembre 2008 en a précisé les modalités d'application. Les modifications portent essentiellement sur la procédure de mise à la retraite qui doit revêtir un formalisme particulier entre 65 et 70 ans ainsi que sur les modalités déclaratives de la mise à la retraite d'office.

Rappel : distinction entre départ volontaire et mise à la retraite

Le départ en retraite correspond à la situation du salarié quittant volontairement l'établissement pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

Selon la loi, à partir de 60 ans, un salarié est en droit de faire liquider sa retraite, soit à taux plein s'il remplit les durées d'assurance requises, soit, à défaut, à taux réduit, la décote s'appliquant selon le nombre de trimestres manquants. La mise à la

retraite correspond quant à elle à la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint 65 ans (sauf dispositions conventionnelles plus favorables, ce qui n'est pas le cas dans l'Enseignement catholique). Le fait qu'un salarié atteigne l'âge de mise à la retraite ne provoque pas en soi et automatiquement la rupture du contrat de travail. Il revient donc à l'employeur de prendre l'initiative de cette rupture.

Age minimal de mise à la retraite

Depuis la loi du 21 août 2003, un employeur ne pouvait prendre l'initiative de mettre un salarié à la retraite avant l'âge de 65 ans (sauf cas particuliers de préretraite antérieurs à la loi de 2003), faute de quoi la rupture pouvait être requalifiée par les tribunaux en licenciement. La loi de financement de la Sécurité sociale n'a pas changé cet âge minimal, il reste donc fixé à 65 ans. Elle a, en revanche, instauré une procédure particulière applicable aux mises à la retraite intervenant entre 65 et 70 ans.

Nouvelle procédure de mise à la retraite

Jusqu'à présent, le Code du travail n'exigeait pas de procédure préalable de mise à la retraite, si ce n'était celle éventuellement prévue par les conventions collectives. Il n'y avait donc pas de "procédure formelle" de mise à la retraite avec notification par lettre recommandée. Il était, néanmoins, fortement conseillé de notifier toute mise à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception.

La loi de financement de la Sécurité sociale a instauré une procédure officielle en modifiant l'article L 1237-5 du Code du travail. Dorénavant, l'employeur devra :

- Interroger le salarié par écrit 3 mois avant ses 65 ans afin de s'assurer de sa volonté de prendre sa retraite,
- Laisser au salarié un délai de réflexion d'un mois afin qu'il puisse donner sa réponse (attention l'absence de réponse du salarié dans le délai imparti permettra à l'OGEC de procéder à sa mise à la retraite d'office). En cas de réponse négative du salarié, cette procédure pourra être renouvelée tous les ans jusqu'aux 70 ans du salarié, date à laquelle la mise à la retraite d'office pourra être faite par l'OGEC.

La mise à la retraite d'office, sans respect préalable de cette procédure, peut donc intervenir à compter des 70 ans du salarié, ce qui ne veut pas dire que l'activité professionnelle de ce dernier ne peut pas se poursuivre au-delà, en cas d'accord des parties. En effet, la loi ne pose pas de limite de cessation absolue de l'activité professionnelle. Il est en théorie possible de travailler au-delà de 70 ans.

En pratique, le salarié qui souhaite poursuivre son activité professionnelle jusqu'à 70 ans pourra manifester sa volonté de rester en poste chaque année (en supposant qu'une demande écrite lui soit faite chaque année) en opposant un refus à chacune de ces demandes qui pourront lui être faites à compter des 3 mois précédant ses 65 ans. L'OGEC ne pourra donc pas effectuer de mise à la retraite si :

- Le salarié refuse celle-ci avant 70 ans,
- La procédure n'a pas été respectée par l'employeur.

NB : la loi précise en effet que la même procédure est applicable les 4 années suivant la première demande, elle ne dit pas, en revanche, à quel moment elle devra intervenir. Néanmoins, nous supposons que cela pourra se faire à la date anniversaire de la première demande effectuée par l'OGEC. L'intention volontaire spontanée du salarié de prendre sa retraite après 65 ans est le seul cas pour lequel l'OGEC est dispensé de suivre la procédure, indépendamment de la mise à la retraite d'office. Dans ce cas, il est tout de même recommandé de demander au salarié, s'il ne l'a pas fait, d'effectuer sa demande par écrit, un courrier de prise d'acte de la demande par l'établissement est là aussi largement conseillé. Nous n'avons, à ce jour, pas d'indication sur l'application d'un éventuel préavis aux salariés désireux de partir volontairement à la retraite entre 65 et 70 ans (en dehors de la procédure ici exposée).

Mesures transitoires pour 2009

La loi prévoit que la mise à la retraite d'office, c'est-à-dire celle ne pouvant intervenir qu'à compter de 70 ans, ne peut prendre effet en 2009 que si elle a été notifiée avant le 1^{er} janvier 2009 ou si le salarié interrogé dans le courant de l'année par l'OGEC, dans le respect de la procédure, ne manifeste pas son intention de

prendre sa retraite à l'issue du délai de réflexion d'un mois.

Nouvelle procédure de "déclaration de départ de salariés" :

Ces dispositions, également issues de la loi de financement de la Sécurité sociale, ont été reprises à l'article L 1221-18 du Code du travail. Tout employeur est tenu d'adresser à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales dont il relève, au plus tard le 31 janvier de chaque année :

- Le nombre de salariés mis à la retraite d'office à l'initiative de l'employeur,
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle âgés de 55 ans et plus licenciés.

Les salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée d'activité sont également concernés par cette déclaration, néanmoins, l'Enseignement Catholique ne semble pas être concerné par ces dispositifs. Cette obligation de déclaration ne concerne que les employeurs ayant au moins un salarié dans l'une des situations ci-dessus énumérées au cours de l'année civile précédente.

Visitez le site fédéral :

**Fédération de l'Enseignement, de la Culture,
et de la Formation Professionnelle**

FNEC-FP FORCE OUVRIÈRE

➤ <http://fo-fnecfp.fr>

◆ LE FINANCEMENT DES ETABLISSEMENTS PRIVES SOUS CONTRAT D'ASSOCIATION AVEC L'ETAT :

Compte-rendu d'un entretien avec Madame Barthélémy, vice-présidente du Conseil Régional de Lorraine, en charge des lycées (avril 2009)

Les responsables du syndicat FO enseignement privé 57 ont posé à plusieurs reprises des questions aux présidents du Conseil Général et du Conseil Régional au sujet du forfait d'externat. Plus particulièrement nous avons souhaité être informés sur l'utilisation de ce forfait dans les établissements scolaires et savoir s'il y avait de la part des collectivités territoriales un contrôle de l'usage des fonds publics, ce que tout contribuable français est en droit d'exiger ! Peut-être savez-vous que siège au Conseil d'administration de l'établissement un élu des collectivités territoriales ?

Comment est financé un établissement scolaire sous contrat d'association avec l'Etat ?

« Tous nos établissements et écoles privés sous contrat sont financés à plus de 90% par les collectivités publiques : Etat et mairies (écoles), départements (collèges) et régions (lycées). Tous les personnels enseignants (dont les documentalistes contractuels) ont un salaire versé par l'Etat. En plus, le forfait d'externat est une subvention attribuée par élève et par an. Elle est censée couvrir pour 80% le financement des salaires et charges sociales du personnel non enseignant, les 20% restant doivent être consacrés à des dépenses pédagogiques. Les personnels de droit privé sont donc payés indirectement par l'Etat.

Trois forfaits sont à distinguer :

1. Le forfait versé par l'Etat, selon l'article L. 442-9 du code de l'éducation qui prévoit que l'Etat participe aux dépenses de rémunérations des personnels non enseignants des collèges et des lycées d'enseignement privés sous contrat d'association : jusque là pour tout le personnel de droit privé (les chefs d'établissement sont à la charge de l'OGEC). A partir du 1^{er} janvier 2007, il n'est plus versé que pour le financement des seuls personnels d'éducation, administratifs et d'encadrement.
2. depuis le 1^{er} janvier 2007, une part du forfait est versée par les collectivités territoriales (départements pour les collèges, régions pour les lycées) : il est calculé en proportion du financement des personnels TOS (Techniques, Ouvriers et de Service) de l'enseignement public par les départements et régions. Pour le moment, le montant est fixé par l'Etat, et donc unifié.
3. le forfait versé par le département ou la région pour le financement des dépenses pédagogiques. Ces dépenses correspondent, en collège, à l'acquisition des manuels scolaires et des carnets de correspondance, à l'équipement nécessaire aux technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement (TICE)

et aux droits de reproduction, en lycée, à l'équipement nécessaire aux TICE et aux droits de reproduction, en lycée professionnel, à la documentation pédagogique, à l'équipement nécessaire aux TICE, aux frais de stages et aux droits de reproduction, dans les classes post-baccalauréat, aux frais de stages et aux droits de reproduction. »

Le Conseil Général de la Moselle nous a répondu par écrit qu'il n'y a pas de contrôle des dépenses faites dans les établissements au titre du forfait d'externat ! Au Conseil Régional de Lorraine, on nous a indiqué lors de notre entretien qu'il n'y a pas non plus de contrôle, que cela n'est pas prévu par la loi, à la différence de ce qui se passe dans les établissements scolaires publics. Donc il y a risque de confusion en matière de dépenses entre les subventions publiques et les ressources privées : cela se confirme quand on lit les comptes administratifs de certains établissements. On nous a promis au Conseil Régional de réfléchir à de possibles audits !

« Le système de notation INDICES fait apparaître qu'environ 800 OGEC sur un échantillon de 2400, soit un tiers environ, présente une notation financière sensiblement inférieure à la moyenne (fonds de roulement fragile, CAF faible, immobilier peu entretenu). Parmi ces 800, plus de la moitié présentent des caractéristiques d'extrême précarité, avec notamment un ratio de liquidité immédiate (l'indicateur de cessation de paiement) très faible, et un bilan déstructuré : taux de vétusté de l'actif immobilisé important, fonds propres faibles voire négatifs... Si l'on a le courage de poser un chiffre extrapolé à l'ensemble de la population des OGEC, on peut estimer prudemment qu'entre 10 et 15 % des OGEC, soit entre 550 et 750, présentent des risques importants en terme d'arrêt de l'activité sur un strict plan financier, si un plan de reconfiguration de leur budget, de rapprochement avec d'autres établissements, n'est pas mis en œuvre rapidement. »

Arc boutant* (avril 2009)

**Opacité, incompétence dans la gestion et risque de fermeture pour 550 à 750 établissements privés OGEC.
Et quel avenir pour les personnels ?**

« ... notre culture de réseau, de mutualisation des coûts, d'adaptation régulière des périmètres juridiques et économiques de nos OGEC (regroupements, mises en commun de moyens, mise en place de fonds internes d'aide à l'investissement...) n'est pas encore efficiente. » (Arc-boutant)*

Une gestion opaque ? A priori les gestionnaires ne savent pas précisément ce qu'ils font des subventions publiques. Nous invitons les enseignants à réclamer la transparence en matière de dépenses pédagogiques. Le forfait communal est mal perçu, que dit la loi ?

Côté législation, voici les textes en vigueur en matière de financement public des écoles privées :
♦ *L'article L 442-5 du Code de l'Education (ancien article 4 de la loi Debré du 31 décembre 1959) :*
"Les dépenses de fonctionnement des classes sous contrat sont prises en charge dans les mêmes conditions que celles des classes correspondantes de l'enseignement public".
♦ *L'article L 533-1 du Code de l'Education (ancien article 7 de la loi Debré du 31 décembre 1959) :*
"Les collectivités territoriales (...), peuvent faire bénéficier des mesures à caractère social, tout enfant, sans considération de l'établissement qu'il fréquente". (Arc boutant 492 avril 2009)

Ce forfait communal n'est souvent même pas demandé par les responsables des OGEC qui méconnaissent leurs droits, ignorent les lois ! Combien de représentants syndicaux au comité d'entreprise, d'élu(e)s de la délégation unique du personnel ont obtenu communication dans le compte financier des rémunérations des trois plus hauts cadres dirigeants bénévoles et salariés ainsi que leurs avantages en nature, l'assistance d'un expert-comptable indépendant en vue de l'examen annuel des comptes ? Combien de DS sont convoqués à la négociation annuelle obligatoire (NAO) ?

Qui sont les dirigeants dans un établissement catholique d'enseignement ?
Tous les membres du conseil d'administration de l'OGEC (dirigeants bénévoles) ainsi que les chefs d'établissement (cadres dirigeants salariés). Une jurisprudence récente, apparaissant notamment dans le secteur sanitaire et social, montre que les cadres dirigeants salariés peuvent être également recherchés en responsabilité, dans le prolongement de la mise en cause de la personne morale porteuse des activités.

Arc boutant* (mars 2009)

La situation est préoccupante dans un tiers des établissements. Faut-il préconiser une demande de mutation préventive pour éviter la perte d'heures ou de contrat les années suivantes ? La question se pose aux enseignants de plus en plus crucialement. Les fermetures d'établissement se multiplient en Lorraine, dans la périphérie et aussi dans les métropoles (Metz, Nancy en 2009). L'intégration dans le public est devenue impossible, la gestion des mutations est un casse-tête dans ce climat de clientélisme que favorisent, voire organisent les chefs d'établissements et le responsable de la commission académique de l'emploi.

Plus mal lotis encore sont les personnels OGEC : la mode est à la réduction de la masse salariale, c'est-à-dire à la disparition des surveillants, des personnels d'entretien ... peut-être un jour à la création de réseaux, de fusions entre les établissements ; nous sommes dans la politique managériale des grandes entreprises ! L'arc-boutant*, outil des comptables de la FNOGEC, mentionne rarement ces personnels dans son mensuel !

A noter que la majorité des unions départementales et régionales des OGEC ont souscrit pour l'ensemble des dirigeants associatifs de notre secteur une assurance couvrant les fautes de gestion non intentionnelles (nous sommes bien sûr dans un cadre qui se situe en dehors du droit pénal).

Arc boutant* (mars 2009)

(*) L'Arc Boutant est une publication mensuelle de la FNOGEC, au service des responsables des établissements catholiques d'enseignement

Marc-Pierre Gontard

◇ Vie des syndicats

« **Syndiqués et fiers de l'être** », ce n'est pas seulement un slogan que les adhérents de Force Ouvrière voient sur les affiches.

Parce que libres, indépendants et déterminés nous avons choisi de nous organiser en construisant nos sections et nos syndicats afin de répondre aux besoins vitaux de défendre nos revendications, à tous les niveaux.

Dans une période difficile au plan économique et social, la résistance est de mise dans la solidarité des salariés entre eux et dans leur organisation d'autant que les nouvelles règles sur la représentativité tentent de balayer les organisations dont FO qui n'ont pas le doigt sur la couture !

Alors, saluons les nouveaux camarades qui se sont engagés et continuent de s'engager.

Deux nouvelles sections et deux nouveaux délégués syndicaux en Meurthe et Moselle :

- **Jean-Claude Chenet au Lycée Notre Dame Saint-Sigisbert à Nancy**
- **Benoît Nicolle au Lycée Claude Daunot à Nancy**
- **Patrice Thiriot à l'ICN Business School à Nancy**



◇ CONTACT

Si vous souhaitez un contact avec un membre du syndicat « FO Enseignement Privé », indiquez :

Nom : Prénom :

Adresse personnelle :

Téléphone : Courriel : @

et envoyez à l'adresse du syndicat