

« Entre solidarités et compétition ? » Premiers retours sur le congrès 2016

« Entre solidarités et compétition ? » : tel est le thème de réflexion auquel le Snceel a invité à l'occasion de son congrès annuel les 20 et 21 janvier.

« Acteur économique et social, l'établissement se doit d'articuler solidarités – solidarité éducative mais aussi économique, sociale et éducative – et compétition et ce, dans la perspective de la réussite pour tous », a rappelé Louis-Marie Fillon, en ouverture de la manifestation. « Relations avec les collectivités territoriales redéfinies, stratégies territoriales, fonctionnement en réseau, décloisonnement, modèles économiques qui sous-tendent le fonctionnement de nos établissements, dispositions organisationnelles innovantes, modalités économiques et sociales émergentes, solidarités requises par les transformations de l'environnement seront au cœur de nos réflexions », a poursuivi celui qui a présidé le Snceel pendant six années. Des réflexions éclairées, tour à tour par les propos de Philippe Aghion, de Cécile Renouard et de Marie-Aleth Grard.

Explicitant les évolutions qui affectent les structures économiques et les conséquences qui en résultent quant à leurs fonctionnements et leurs stratégies, Philippe Aghion a mis en évidence la nécessité pour les entreprises de faire toute sa place à l'innovation. Il en va, a-t-il expliqué, de leurs performances. Les établissements scolaires n'échappent pas à la règle. Compte tenu de leur finalité – permettre à chaque jeune de développer ses compétences, d'apprendre à vivre ensemble, de s'interroger sur le sens de son existence – ils ont une responsabilité première. Cécile Renouard, pour sa part, a pointé la nécessité pour les acteurs économiques, au nombre desquels les établissements scolaires, de prendre en compte une certaine anthropologie. Une anthropologie qui s'appuie sur une conception relationnelle de la personne et qui met la richesse créée au service du lien social

et écologique. Avec Marie-Aleth Grard, il fut question de la mise en place d'une École de la réussite pour tous. Travail en équipe, projets qui privilégient la solidarité, pédagogie de la coopération, alliance éducative entre l'École et ses partenaires à commencer par les parents, formation initiale et continue renforcée, évaluation qui encourage, gouvernance bienveillante et formatrice de la part des chefs d'établissement figurent au nombre des principes d'organisation et de fonctionnement des établissements plus favorables que d'autres à la réussite de tous.

Nombreux sont les établissements qui œuvrent à une éducation pour tous. Pour ce faire, ils ont revu leurs modèles économiques et organisationnels et initié des solidarités et des mutualisations nouvelles. C'est ce dont ont

témoigné Olivier Tranchant, Jean-François Desbonnet, François Bégards, Annick Leroy, Anne-Marie Prunet, Jean-Loup Leber et Éric Persent.

« En quoi pensons-nous et vivons-nous l'École catholique comme une "maison commune" ? », a questionné Pascal Balmand. Le Secrétaire général de l'enseignement catholique a invité les participants à interroger la vision qu'ils portent sur la société, l'École catholique et les établissements scolaires. « Nous sommes porteurs d'un projet spécifique » a insisté Pascal Balmand. Un projet qui donne à voir une « façon différente de vivre ensemble » et qui accorde une attention particulière aux plus fragiles.

C'est à Éric Hans, nouveau Président du Snceel, qu'il est revenu de clore la manifestation. À cette occasion, il a réaffirmé la place centrale, dans l'Institution, des établissements et de ceux qui les dirigent. Ils sont, a-t-il souligné, « des observateurs de la société, des veilleurs et des personnes qui n'hésitent pas à oser le changement, en cherchant à donner, par les expérimentations, de nouvelles réponses aux questions de notre temps. » ●

édito

La barbarie qui a frappé au cœur de Paris nous a laissés sans mots : que le mal puisse être commis par des êtres ordinaires, faisant ce qu'ils considèrent comme

leur devoir sans se poser de questions, voilà ce qui est incompréhensible. Si le mal était le fait d'êtres objectivement monstrueux, il pourrait être le fait d'êtres « inhumains » et l'humanité serait sauvée.

Mais cette barbarie nous rappelle nos responsabilités : puisque « c'est dans le vide de la pensée que s'inscrit le mal » comme l'affirme Hannah Arendt, la réponse est forcément éducative.

À l'époque de la communication immédiate, des nouvelles technologies de l'information, des réseaux sociaux, les nouvelles générations d'élèves ont davantage besoin de capacités d'analyse et d'esprit critique ou comme, l'affirmait Henri Bergson, plus est nécessaire le supplément d'âme pour celui qui veut rester libre.

Pour construire un monde de paix, il nous faut de jeunes femmes et de jeunes hommes libres, curieux de ce qui est beau et de ce qui est grand, ayant du cœur et de l'esprit, capables d'aimer, de penser par eux-mêmes.

Raison pour laquelle nous ne devons cesser de leur rappeler l'absolue dignité de la personne humaine mais aussi, leur apprendre que tout ne se vaut pas, que l'élève n'est pas l'égal du maître, que le mal est haïssable et le bien louable, que le relativisme, tout comme le dogmatisme, est tyrannique car lorsque tout se vaut, c'est le plus fort ou le plus virulent qui l'emporte.

L'École a encore plus aujourd'hui qu'hier le devoir de récompenser le mérite, sanctionner la faute, cultiver l'admiration de ce qui est bien, de ce qui est juste, de ce qui est beau, de ce qui est vrai, et la détestation de ce qui est médiocre.

Chers collègues, les vœux que je vous adresse pour cette nouvelle année, sont des vœux d'optimisme et de confiance en l'avenir, car quand on côtoie des jeunes au quotidien, comment être pessimiste ? Nous n'en avons ni le droit car, quand bien même manqueraient-ils d'ambition, à nous d'en avoir pour eux ni la raison puisque notre action d'éducateurs chrétiens se fonde sur la conviction que la vie a du sens et que chaque personne est une histoire sacrée. ●

Arnaud Patural
3^e Vice-Président

actu

Juillet 2013 : le Parlement adoptait à l'issue d'une vaste concertation la loi pour la refondation de l'École de la République. Cette dernière prévoyait la création d'un comité de suivi chargé d'en évaluer l'application. Il a présenté, le 13 janvier dernier, un rapport qui pointe les difficultés et les limites de la réforme engagée.

Le problème majeur, souligne le rapport, réside dans « l'insuffisance de l'appropriation de la cohérence de la loi par les enseignants, par l'affaiblissement et la parcellisation de son application. Alors même que ses principes font consensus pour l'ensemble des acteurs, il semble que la mise en œuvre de la loi les ait détournés de la représentation qu'ils se faisaient de sa cohérence globale ».

Premier exemple, celui de la priorité donnée au premier degré. Il a été « occulté dans le débat public par la mise en place de la seule réforme des rythmes scolaires ». Faute de

nouveaux programmes de cycle (hormis celui du cycle 1 constitué par la maternelle), « la réforme, poursuit le comité de suivi, ne concerne aujourd'hui que peu d'enseignants sur le fond de leur métier et est mise en œuvre par les acteurs dans une relative méconnaissance de la cohérence d'ensemble de ses objectifs. Les enseignants ont eu le sentiment que la réforme se diluait au fil du temps et qu'elle se réduisait finalement dans le débat public, voire dans leur milieu d'exercice, à des questions polémiques en dehors du changement de fond ».

Autre élément axe de la refondation, la formation des enseignants. Reconnue comme « levier de tous les chantiers engagés » et comme un « gage d'amélioration durable du système éducatif », sa réforme était attendue. Sa mise en œuvre demeure toutefois difficile. Le comité de suivi déplore notamment que « les conceptions très centrées sur les maîtrises disciplinaires – y

compris pour les professeurs des écoles – sont encore dominantes, tout comme le modèle qui assimile la situation professionnelle à un terrain d'application plutôt qu'à un véritable lieu de formation ».

Le législateur a fait de la co-éducation un principe « constitutif de la refondation de l'École », rappelle le comité de suivi. Or, si un réel effort

institutionnel a été fait pour affirmer et structurer la relation avec les parents, la mise en œuvre du principe de co-éducation se heurte à des résistances. « La participation des parents à l'École [reste] conçue de manière restreinte : il s'agit de parents convoqués, [...] il est question d'instances et non, à l'instar de la loi, de dialogue, de coopération, de coéducation. L'École attend des parents un soutien sans faille d'un côté, de l'autre, la participation aux structures se limite aux personnes initiées. » Conséquence, les parents « demeurent [...] transparents dans le paysage scolaire ». ●

écho

Forum du social : Les enjeux et les leviers de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences au sein des établissements scolaires

Formation, promotion, valorisation, implication... ces notions seront au cœur du forum du social que le Snceel organise le 9 mars 2016. Au programme de cette manifestation qui se déroulera à Issy-les-Moulineaux, une information sur les modes de financement des formations, les importantes évolutions qui les affectent et que les chefs d'établissement devront faire leurs. Il sera aussi question des outils et des dispositifs mis en place pour accompagner le développement professionnel des salariés dans une logique de gestion prévisionnelle des compétences. Une table ronde réunira des chefs d'établissement et des responsables des ressources humaines

en entreprise. Ils témoigneront de l'utilisation des leviers de la valorisation professionnelle : entretien professionnel, entretien d'appréciation de l'activité, politique de formation professionnelle, valorisation de l'implication professionnelle. En clôture de la journée, des ateliers permettront aux chefs d'établissement de s'approprier ces leviers au service de pratiques managériales renouvelées et d'une gestion dynamique des ressources humaines. ●

parole de mandaté

Michèle Coirier et Éric Jacquot
Mandatés Snceel
pour le domaine social

Didier Retourné a été partie prenante de la concertation pour la refondation de l'École de la République. Responsable de la commission Pédagogie, prospective, moyens, il siège, pour le Snceel, au Conseil supérieur de l'Éducation. Il revient sur les chantiers conduits par le ministère dans la foulée de l'adoption de la loi du 8 juillet 2013.

entretien

Le ministre a déclaré que la publication des textes relatifs à l'évaluation des élèves parachevait la mise en œuvre de l'ensemble du volet pédagogique de la refondation de l'École. Quel est le point de vue du Snceel ?

Didier Retourné : Si je prends l'exemple du premier degré, les mesures pédagogiques se sont multipliées : plus de maîtres que de classes, scolarisation des moins de trois ans, nouveaux programmes... Reste que la priorité donnée au primaire pour combattre les inégalités dès les premières années de la scolarité semble avoir été quelque peu diluée, comme l'a résumé le comité de suivi de la loi, par la question des rythmes scolaires qui a focalisé les débats pendant des mois au point d'éclipser les autres chantiers.

Y a-t-il, selon vous, des chantiers qui ont été laissés pour compte ?

Didier Retourné : Avant d'en venir aux réformes oubliées, il convient de souligner que certaines de celles dont s'est saisi le ministère sont restées au milieu du gué. Il en va ainsi de la réforme de l'évaluation des élèves. Au bout du compte, chaque enseignant peut faire ce qu'il veut : note chiffrée ou non, évaluation par compétence ou non... Qu'en est-il de la cohérence pour l'élève, de son intérêt ? On peut aussi faire état de la formation des enseignants dont le comité de suivi a mis en évidence les insuffisances et les limites.

Au-delà, il y a effectivement des chantiers qui auraient dû être ouverts. J'en pointerai deux. Le premier est celui de l'évaluation des enseignants. Une remise à plat s'impose. Elle est la condition *sine qua non* d'une véritable gestion des ressources humaines. Le second est celui du lycée ou plutôt du *continuum* bac-3 bac+3, sujet sur lequel, il faut le rappeler, la loi de juillet 2013 avait fait l'impasse. ●

Vie privée – vie professionnelle, attention à la frontière

En dehors de son entreprise et en dehors de son temps de travail, un salarié insulte et menace un de ses collègues. En conséquence, un avertissement est prononcé à son encontre, sanction qu'il conteste estimant que ce fait relève de sa vie personnelle échappant donc au pouvoir disciplinaire de son employeur. Raisonnement écarté par la Cour de cassation qui retient que cette agression verbale a un lien direct avec le travail dans la mesure où elle mettait en cause les compétences du collaborateur et s'était déroulée devant d'autres salariés. Peu importe que ce comportement se soit produit sur la voie publique et en dehors des horaires de travail. Il se rattache bien à la vie professionnelle et justifie donc la sanction. De même, un comportement violent envers des collègues durant un séjour organisé par l'employeur a pu justifier un licenciement. Attention toutefois, seule la caractérisation d'un lien direct entre un fait tiré de la vie personnelle et le travail saurait justifier une sanction. ●

brèves

Contours de l'obligation de formation continue des salariés

Conformément à l'article L.6321-1 du Code du travail, « l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ». À défaut, il s'expose au versement de dommages et intérêts. Il s'agit d'une obligation consécutive. Ainsi un employeur a pu être condamné alors même que le salarié occupait son poste avec succès, lequel n'avait pas évolué et alors même qu'aucune tâche de niveau supérieur pouvait lui être proposée. Dès lors, nul doute, le défaut de formation justifie à lui seul le manquement de l'employeur à son obligation et donc sa condamnation (à titre d'exemple : 6 000 euros pour un salarié n'ayant suivi aucune formation durant ses sept années passées dans l'entreprise). Enfin, il est à souligner que cette obligation relève de l'initiative de l'employeur lequel ne peut se retrancher derrière l'absence de demande du salarié. ●

Code du travail, au choix : réformatte, réforme ou révolution

Illisible (parfois même obèse !), voici un qualificatif quasi unanimement admis quand il s'agit d'évoquer le Code du travail. Pour autant, partir d'une problématique largement partagée ne signifie pas, loin sans faut, s'accorder sur les mêmes analyses causales et encore moins aboutir aux mêmes propositions de remède. C'est tout le défi de la réforme annoncée : partir uni comme un seul homme et savoir contenter tout le monde à l'arrivée. Pour parvenir à dégager les grands principes de ce nouveau Code, Robert Badinter, accompagné de deux magistrats de la Cour de cassation, de deux membres du Conseil d'État et de deux universitaires, dispose de deux mois. Concrètement, une architecture en trois pistes serait retenue : l'ordre public social (socle de droits intangibles), la négociation collective et les dispositions applicables en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche. Cette réforme vise également à réduire le nombre de branches, de 700 aujourd'hui à 200 d'ici trois ans, notamment via la suppression de branches dites mortes comme celle de la salaison de morue du canton de Fécamp (un seul salarié), celle des guides amazoniens (six salariés) ou encore des sacs en papier fabriqués à Saint-Junien. ●

L'organisation de tombolas par le comité d'entreprise

Un principe général de prohibition des loteries et tombolas est énoncé à l'article L.322-1 du Code de la sécurité intérieure. Néanmoins, une exception est prévue à l'article L.322-4 du même code, des loteries pouvant être organisées « dans un cercle restreint et uniquement dans un but social, culturel, scientifique, éducatif, sportif ou d'animation sociale ». Les loteries organisées par le comité d'entreprise sont licites sous certaines conditions : avoir un but social, présenter un caractère occasionnel et se caractériser par des mises inférieures à vingt euros. S'ils peuvent être des bons d'achat non remboursables, les lots ne peuvent en aucun cas consister en des sommes d'argent, ni être remboursés. ●

questions

Formation rime t-elle toujours avec changement de classification ?

Une convention collective ou un accord de branche peuvent prévoir un lien entre classification et formation professionnelle (tel est le cas de nos certificats de qualification professionnelle ou CQP « éducateurs » et « coordinateur de vie scolaire »). Cela ne signifie pas pour autant une automaticité d'accès à une classification suite à la formation. Pour la Cour de cassation¹, deux critères conditionnent l'application d'un changement de classification : l'association de l'employeur et du salarié dans la construction du projet de formation ; l'existence d'un emploi disponible correspondant à celle-ci. Chaque départ en formation nécessite donc d'être précédé d'un échange permettant de déterminer les modalités de valorisation conventionnelles qui en découleront. ●

1. Cour de cassation, Chambre sociale, 20 mai 2015 : n°13-25.492.

Droits rechargeables au chômage : l'option validée ?

La convention d'assurance-chômage du 14 mai 2014 instituait des droits rechargeables en faveur des allocataires ayant exercé une activité pendant la période d'indemnisation. À ce titre, de nouveaux droits pouvaient être ouverts (allongement de l'indemnisation, modulation de l'allocation...). Néanmoins, l'application du dispositif pouvait aboutir à un régime moins favorable pour certains allocataires. Un avenant¹ à la convention d'assurance chômage vient donc d'instituer un droit d'option en faveur des allocataires, qui pourront désormais privilégier l'un ou l'autre des modes de calcul (sous réserve d'en respecter les conditions d'octroi). ●

1. Décret 2015-922 du 27 juillet 2015.

CV anonyme : clap de fin ?

La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances instituait, pour les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'obligation d'anonymiser les candidatures pendant le recrutement. Un décret d'application devait suivre afin de rendre effective la mesure. Actant l'absence de parution du décret et de généralisation de la démarche, la loi dite Rebsamen vient remplacer cette obligation par une possibilité ouverte aux entreprises. Cet infléchissement est contrebalancé par l'annonce de deux mesures : une campagne nationale de *testing* à l'embauche (visant à identifier les carences et les actions correctives) ; un rôle accru de Pôle Emploi et d'une offre de service intégrée pour garantir un processus de recrutement non discriminant. ●