



**ASSEMBLÉE
GÉNÉRALE**



APPEL À CONTRIBUTION

Vous pouvez nous adresser
votre article sur tout sujet
à
contact@synadic.fr

Édito

■	<i>Bertrand VAN NEDERVELDE</i>	2
---	--------------------------------------	---

Dossier : Rencontre annuelle 2022

■	Assemblée générale statutaire	8
■	Discours de Philippe DELORME	10
■	Discours de Jean-rené LE MEUR	20

Pédagogie

■	Veille pédagogique	32
---	--------------------------	----

Évangéducation

■	Le Rocher, Oasis des cités – <i>Raphaël THOMASSIN</i>	33
■	Le quotidien (re)traité – <i>Patrick BARON</i>	38

Le Synadic à votre service

■	Recette : Tapenade d'asperges vertes.....	41
---	---	----

Intervention du Président à l'ouverture de la rencontre annuelle

Mesdames, Messieurs,
Chers collègues, Chers amis,

Nous voici réunis pour la 2^e année consécutive en distanciel. La décision fut difficile à prendre, vous vous en doutez bien, de renoncer à ce grand rassemblement qui marque notre année. Comme vous le savez, nous avons décidé de reporter à l'an prochain le thème de notre rencontre annuelle « *La communication au service d'une stratégie* ».

Je tiens à remercier en votre nom les membres du conseil d'administration qui avaient préparé cette thématique ainsi que les intervenants qui s'étaient investis sur le sujet. Le fruit de leur travail ne sera donc pas perdu !

Merci également à Anne VALETOUX et à ses équipes qui nous accueillent au lycée Teilhard de Chardin à Saint-Maur-des-Fossés pour nous permettre cette visioconférence.

Merci pareillement à notre déléguée générale Christelle BOHOTINEANU et à Bénédicte PRADIÉ pour leur investissement au service de notre organisation professionnelle.

Nous espérons vivement avoir la joie de nous retrouver pour la rencontre annuelle 2023 en présentiel et pourquoi pas, en donnant à ce rendez-vous davantage d'ampleur et davantage de place encore aux temps d'échanges et de partages qui font l'identité du Synadic.



Nous débuterons cette matinée par une assemblée générale statutaire ordinaire.

Celle-ci devait être suivie d'une assemblée générale extraordinaire car nous avons souhaité mettre à jour les statuts de notre organisation professionnelle. Cette assemblée ne pourra se tenir. En effet, malgré une participation significative à notre rencontre de ce jour, le quorum n'est pas tout à fait atteint.

Quelques mots sur les motifs de cette AGE malgré tout: nos statuts actuels datent de 2012 et à l'époque le statut de l'enseignement catholique, adopté et promulgué à partir de 2013, était en cours d'écriture.

Nous avons jugé utile et nécessaire de mettre à jour nos textes. Préparés par le conseil d'administration, nous les avons présentés aux DRA DD réunis à Montrouge fin septembre 2021 pour une ultime relecture et adaptation tenant compte des remarques de nos délégués territoriaux. Vous avez pu prendre connaissance de ces documents et nous espérons qu'ils recueilleront votre validation lors de l'AGE à laquelle nous vous convions dès à présent, le mercredi 9 mars 2022 à 10h. Le vote se déroulera par le même système que celui retenu pour notre AGO.

Les principales évolutions sont les suivantes :

Prise en compte du Statut EC art. 263, 264, 265.
art. 263 La participation des chefs d'établissement à une même mission d'Église et la gestion commune et solidaire des intérêts des établissements appellent des organisations professionnelles de chefs d'établissement. Elles participent à la spécificité même de l'Enseignement catholique et à son bon fonctionnement.

art. 264 Le Statut reconnaît les organisations professionnelles de chefs d'établissement qui s'inscrivent dans la mission d'Église de l'école catholique et respectent le présent Statut, les orientations et les règles définies par les instances compétentes. Les organisations professionnelles de chefs d'établissement reconnues participent aux diverses instances de l'Enseignement catholique.

art. 265 Les organisations professionnelles de chefs d'établissement reconnues par le présent Statut sont le Snceel, le Synadec, le Synadic et l'Unetp.

Création d'une catégorie de membres adhérents participants qui permette d'accueillir en notre sein des directeurs ou chefs d'établissement se reconnaissant dans les valeurs de l'école catholique sans pour autant être chef d'établissement privé catholique (apprentis d'Auteuil, établissements laïcs ou autres...) ce qui correspond d'ailleurs à la réalité des adhésions que nous avons au sein de notre organisation professionnelle.

Bien entendu, les membres associés demeurent et, les concernant, nous réfléchissons à des propositions spécifiques, notamment pour nos adjoints.

Nous avons également **revu le fonctionnement et les responsabilités au sein du bureau et du CA.**

Enfin, nous avons voulu tenir compte des évolutions récentes avec **la prise en compte du distanciel** tant pour les réunions du bureau du CA que pour nos assemblées générales.

L'adoption des nouveaux statuts nous permettra de finaliser par ailleurs la convention de partenariat avec la fondation apprentis d'Auteuil avec laquelle sur le terrain vous avez déjà l'occasion de travailler bien souvent. La fondation constitue, à travers ses établissements, l'un des réseaux de l'enseignement catholique, avec une prise en compte spécifique des jeunes en difficultés scolaires et sociales.

Dans ce cadre, elle est reconnue par le statut de l'Enseignement catholique comme « personne associée » (art. 306 Statut EC). À ce titre, elle apporte son concours et son expertise spécifiques et contribue à la mission éducative confiée à l'École catholique.

Passons si vous le voulez bien à une revue de quelques sujets qui nous préoccupent.

Votre rythme de travail est effréné et votre charge mentale intense. Au point parfois de se demander comment nous faisons avant la crise sanitaire pour gérer l'ensemble des dossiers auxquels nous devons nous atteler.

Les louanges pleuvent sur la qualité du travail que chacun de vous accomplit, votre dévouement, votre mérite, votre abnégation jour, soir, nuit et week-end pour tenir la route. Chacun vous exprime ses encouragements, son soutien devant tant d'efficacité car les navires tiennent bon, la flotte tient le cap et garde l'espérance chevillée au corps pour tenir bon malgré les tempêtes les avaries, les avaries qui nous assaillent.

Nous accueillons la parole des autres, le mal-être et les inquiétudes face à un lendemain incertain, tant des élèves, des personnels salariés, des enseignants,

de nos collaborateurs les plus proches, que des bénévoles qui nous entourent et nous épaulent.

Nous pouvons nous sentir le plus souvent soutenus face à l'ensemble des difficultés auxquelles nous pouvons être confrontés avec toutes ces variations de protocole, ces mutations liées à la crise et non seulement au virus et c'est une chance.

Vous êtes fatigués, parfois éreintés, mais vous faites face avec courage et abnégation, vous donnez même le plus souvent l'impression autour de vous que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes: comme le disait un humoriste célèbre, vous faites du « *je vais bien, tout va bien* » votre leitmotiv. Il n'en demeure pas moins que la solitude du métier et des responsabilités est parfois difficile à porter. Nous en sommes fort conscients et nous soutenons autant que nous le pouvons les cas douloureux, les situations difficiles qui nous remontent au niveau national, nous tentons de répondre de notre mieux à l'ensemble des sollicitations qui nous sont adressées.

Nous savons combien la force du réseau, les échanges entre pairs aident à faire face, à poser les

valises. Merci donc aux DRA DD et à toutes celles et ceux qui acceptent de s'investir au service des autres pour l'accompagnement de proximité.

C'est un vœu pieux certes, mais en ce temps de janvier où les vœux s'expriment: prenez soin de vous, ménagez-vous des temps de récupération.

Concernant le fonctionnement du Synadic, nous avons entendu l'expression du besoin et pris la décision d'améliorer encore davantage notre accompagnement juridique. Bien souvent, la seule réponse juridique à la question posée ne suffit pas. Au-delà, se révèle un mode de management, une façon de concevoir le dialogue social, une autre question plus profonde. C'est pourquoi les membres du conseil se mobilisent pour répondre aux sollicitations que vous nous adressez.

Nous sommes bien conscients cependant qu'il nous faut nous renforcer dans ce domaine dans un monde de plus en plus axé sur l'immédiateté. Nous avons donc décidé de compléter notre service juridique. Denis LE MORZADEC vice-président en charge du social vous en dira davantage lors du point sur le social en deuxième partie de matinée.



De même, nous nous appuyons sur les compétences de Pierre LÉCOSSOIS et Daniel FLAUGÈRE, déjà partenaires du Synadec pour les questions de retraites.

Bien entendu, nous continuerons de travailler en lien avec les services de la Fédération des Ogec, avec lesquelles les relations sont excellentes, dignement représentés ce jour par le directeur des affaires sociales, Monsieur Jean-René LE MEUR.

Nous avons été interpellés l'an dernier et au cours du 1^{er} trimestre de cette année scolaire sur la question de l'évaluation des établissements.

Je ne reviendrai pas inutilement sur les préventions exprimées que nous avons relayées et sur l'attention que nous continuerons à porter sur ce dossier sans naïveté quant à ses implications sur le terrain, considérant qu'en soi l'évaluation est une très bonne chose (ce ne sont pas des Chefs d'établissement en charge régulièrement de celles des élèves, des professeurs et des personnels qui diront le contraire) tant qu'elle ne sera pas dévoyée.

Dans le même temps, nous l'avons dit et demandé, une commission pour revisiter ce que sont et devraient être les visites de Tutelle devrait voir le jour sous l'égide de notre Secrétaire Général... Le principe en a été acté en Commission Permanente, je ne doute pas qu'elle voie le jour.

La question des délégués auxiliaires est pérnante. Le Synadic a dès le début réclamé au ministère la rémunération des DA sur l'échelle des MA1, premiers pas vers une égalité de traitement. Il continue à défendre auprès du ministère l'égalité de traitement entre maîtres du public et maîtres du privé, à réagir sur la concurrence déloyale qui est faite pour accaparer des suppléants qui font cruellement défaut tant dans le public que dans le privé. D'aucuns pensent qu'une action de blocage en cette fin de mandature et au cours de cette crise sanitaire permettrait de faire avancer les choses.

Le conseil d'administration du Synadic n'est pas de cet avis. Il soutient qu'il nous faut continuer à dénoncer les pratiques déloyales, à agir auprès des instances rectorales et ministérielles. Nous soutenons qu'une action véritablement concertée par l'ensemble des parties prenantes aurait plus de poids qu'isolément.

À notre demande, le Secrétaire Général, a porté cette question à la Commission Permanente de l'enseignement catholique. Lors de la dernière réunion, il a été décidé à l'unanimité d'interpeller nos politiques sur cette question. Un texte doit nous être rapidement soumis par le secrétariat général pour prendre position et dire notre volonté commune d'aboutir sur cette question. Nous espérons vivement que ceci permettra de faire avancer le dossier sans pour autant bloquer ni tendre les relations avec les rectorats en cette période difficile.

Il est d'autres questions tout aussi importantes, qu'il faudra continuer à analyser et à traiter dans les mois et années à venir :

- Conséquences de la loi Censi de 2005 et des jugements rendus qui fragilisent l'équilibre que chacun pensait en découler (Heures de délégations, prévoyance des enseignants, représentativité)...
- Adaptations des accords nationaux sur l'emploi,
- Évolution de la formation professionnelle et de la formation tout au long de la vie qui amènent à la transformation de nos structures avec multiplications des CFA, UFA, centres de formation.
- Demande de plus d'équité et de reconnaissance de notre participation au service public d'enseignement et d'éducation : les obligations se multiplient, s'imposent à nous, sans que nous soyons donnés les moyens de les mettre en pratique sauf à demander toujours plus aux familles. Ces inégalités de traitement doivent être combattues avec force : qu'il s'agisse de la restauration et des incidences de la Loi Egalim, de la question des AESH et de la pause méridienne, des moyens de remplacement ou du soutien aux équipements de nos établissements (informatique, Visio, purificateurs d'air etc.).

Sur le plan social et la Convention Collective à venir vous aurez une intervention de Jean-René LE MEUR pour vous expliquer l'imbroglie dans lequel nous sommes. Simplement ici, je veux rappeler que la Confédération de l'Enseignement Privé Non Lucratif CEPNL est reconnue représentative. La difficulté n'est donc côté collège des employeurs.

XXII^E CONGRÈS NATIONAL DE L'APEL

NICE • 20-22 MAI 2022

PARENTS & ÉCOLE, BOUGEONS-NOUS !

POUR QUE L'ÉCOLE
CHANGE VRAIMENT

L'un des problèmes majeurs auquel nous sommes confrontés est la mesure de représentativité des Organisations Syndicales qui a été contestée par certaines. Deux décisions de justice leur ont donné raison face au ministère. Nous négocions loyalement avec toujours pour objectif d'obtenir une Convention collective pour nos 100 000 salariés en avril 2022.

Sur les plans scolaire, éducatif et pédagogique, les attentes sont nombreuses également. Verrons-nous un jour la passation du bac tel qu'il était prévu qu'il se déroule? Doit-il demeurer en l'état ou encore évoluer?

Un partenaire fondamental avec lequel nous œuvrons est l'Association des Parents d'élèves.

Lors de notre Rencontre 2021, j'avais évoqué l'appel du Saint-Père qui nous demande de nous engager personnellement et ensemble :

- Pour mettre au centre de chaque processus éducatif formel ou informel la personne, sa valeur, sa dignité.
- Pour écouter la voix des enfants et des jeunes à qui nous transmettons des valeurs et des connaissances, afin de construire ensemble un avenir de justice et de paix, une vie digne pour chaque personne.
- À considérer les familles comme premières et indispensables.

Nous avons pu échanger avec Gilles DEMARQUET, Président de l'APEL nationale et son équipe sur la

thématique qu'ils ont retenue pour le Congrès qui se déroulera à Nice en mai prochain « *Parents et écoles, bougeons-nous! Pour que L'école change vraiment* » avec mise en place d'une plate-forme participative du 31 janvier au 13 mars.

Nous reconnaissons les parents comme premiers éducateurs de leurs enfants, ils nous les confient et nous invitent à travailler de concert avec eux, à réfléchir avec eux sur les évolutions qui attendent l'école. Nous sommes résolument partants pour ce faire. Parce qu'au Synadic nous le savons bien, « *ensemble on va plus loin que seuls* », nous vous relayerons dans les prochains jours les éléments de communication que nous venons de recevoir et vous invitons à vous associer à cette démarche.

Nous voulons, nous prôtons la reconnaissance de l'autre qui nous enrichit. Cette reconnaissance passe aussi bien par un bonjour, un merci, s'il vous plaît, une attention... la prise de nouvelles que par la valorisation des compétences des uns et des autres. Nos jeunes, comme bien des parents peut-être, ont plus que jamais besoin de nous pour s'ouvrir au monde, à l'autre, aux différents de soi. Vous me direz qu'ils ont déjà tellement de relations avec les réseaux sociaux... mais si certains multiplient les amis... De quels amis parle-t-on? ceux des réseaux sociaux? Où lorsque l'un d'entre eux s'oppose au groupe, il est ostracisé, remis en cause, moqué, voire harcelé... plus que jamais sans doute avons-nous à travailler sur l'altérité de la parole, l'accueil de la différence, l'écoute, la demande d'explications plus que de jugements et

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE statutaire

Votes statutaires - 142 votants

	OUI	NON	ABSTENTION
Approbation du rapport d'activité 2020	140	-	2
Approbation du rapport financier 2020	140	-	2
Affectation du résultat	139	1	2
Approbation du budget prévisionnel	138	1	3
Budget prévisionnel d'investissement	139	-	3
Approbation des cotisations 2021-2022	134	4	4

Élection au Conseil d'administration - 142 votants

Laurence BÉRAUD-SCHMITT	137	Bruno RISPAL	142
Véronique ESCULIER	140	Olivier THOMAS	138
Myriam GIRET	140	Loïc LE PICARD	140
Mathieu LAFIS	142	Pierre REHLINGER	141



Conseil d'Administration

Photo de 2020

Conseil d'administration 2022-2023

IDENTITÉ	STATUT	ÉTABLISSEMENT	ADRESSE	TÉLÉPHONE COURRIEL
VAN NEDERVELDE Bertrand	Président	Lycée Sacré-Cœur	111 rue de Lille 59200 TOURCOING	03 20 76 98 50 b.van-nedervelde@synadic.fr
VALETOUX Anne	1 ^{re} Vice-Présidente	Lycée Teilhard de Chardin	2 place d'Armes 94100 SAINT-MAUR-DES-FOSSÉS	01 48 89 66 66 a.valetoux@synadic.fr
ESCULIER Véronique	Vice-Présidente (Pédagogie)	Ensemble scolaire Notre-Dame de la Paix	14 place du Concert 59000 LILLE	03 20 55 16 56 v.esculier@synadic.fr
GIRET Myriam	Vice-Présidente (Formation)	Lycée Saint Jacques de Compostelle	2 avenue de la Révolution 86000 POITIERS	05 49 61 60 60 m.giret@synadic.fr
LE MORZADEC Denis	Vice-Président (Social)	Collège Saint-Louis	30-32 rue Émile Corre BP 513 56319 LORIENT cedex	02 97 64 14 48 d.le-morzadec@synadic.fr
VERBRUGGHE Sophie	Vice-Présidente (Formation professionnelle)	Groupe EPID Vauban	20 rue de Lille 59140 DUNKERQUE	02 28 29 26 40 s.verbrugghe@synadic.fr
DUPONT Gilles	Trésorier (Logistique)	Campus Sainte Thérèse	Avenue Erasme, Rond-Point de l'Europe - CS20294 77837 OZOIR LA FERRIÈRE	01 64 43 10 00 g.dupont@synadic.fr
RISPAL Bruno	Secrétaire	Collège Amiral Merveilleux du Vignaux	14 rue Denis Papin 85180 LES SABLES-D'OLONNE	02 51 32 05 86 b.rispal@synadic.fr

ANDREÏ Gabriel	Conseiller	La Salle Passy Buzenval	50 avenue Otis Mygatt 92500 RUEIL-MALMAISON	01 41 39 81 81 g.andrei@synadic.fr
BÉRAUD-SCHMITT Laurence	Conseillère	Cours Fénelon	251 rue Pourquoi Pas 83000 TOULON	04 94 46 96 50 l.beraud-schmitt@synadic.fr
BLANCHET Jean-Jacques	Conseiller	Collège Sainte Croix	3 rue du prieuré - BP 26 35410 CHÂTEAUGIRON	02 99 37 40 23 j-j.blanchet@synadic.fr
COMBROUX Pierre	Conseiller	Collège Saint Joseph	32 rue des Chais 33500 LIBOURNE	05 57 55 38 90 p.combroux@synadic.fr
LAFIS Mathieu	Conseiller	Ensemble scolaire Sainte Marie	5-6 rue de l'église 94340 JOINVILLE-LE-PONT	01 55 12 37 10 m.lafis@synadic.fr
LE PICARD Loïc	Conseiller	Collège Saint Pierre	16 rue de la Citadelle 56290 PORT-LOUIS	02 97 82 46 72 l.l-picard@synadic.fr
LEVASSEUR Franck	Conseiller	Groupe scolaire Jeanne d'Arc	22 place du Général de Gaulle 76600 LE HAVRE	02 35 54 65 50 f.levasseur@synadic.fr
PINGUENET Pascal	Conseiller	Ensemble Saint Jacques de Compostelle	2 rue Anne-Marie Martel 43000 LE PUY EN VELAY	04 71 09 39 97 p.pinguenet@synadic.fr
REHLINGER Pierre	Conseiller	Jean-Baptiste Vatelot	6 rue de la République 54200 TOUL	03 83 65 20 40 p.rehlinger@synadic.fr
THIÉBAUT Stéphane	Conseiller	Lycée Charles Péguy	102 rue Sylvabelle 13006 MARSEILLE	04 91 15 76 40 s.thiebaut@synadic.fr
THOMAS Olivier	Conseiller	Collège Épiscopal Saint André	19 rue Rapp 68000 COLMAR	03 89 21 75 21 o.thomas@synadic.fr
THOMASSIN Raphaël	Conseiller	Institution Jeanne d'Arc	1 avenue Chanzy 88600 BRUYÈRES	03 29 50 51 42 r.thomassin@synadic.fr
TOUSSAINT Alexandre	Conseiller	Institution Notre-Dame Saint François	8 rue Portevin 27000 ÉVREUX	02 32 33 06 42 a.toussaint@synadic.fr

Discours de Philippe DELORME

Secrétaire général

Bonjour à chacune et à chacun,

Heureux de vous retrouver, même si je ne vous vois pas.

Exercice qui n'est pas des plus faciles, mais ce moment de rencontre est un moment important.

Alors je viens d'entendre une partie de l'intervention de Jean-René LE MEUR, et je me dis: « Mon Dieu, que c'est compliqué! » Et comme les choses sont compliquées, notre droit social ne facilite pas forcément la vie de nos établissements, et n'est pas forcément au service des personnes concernées, c'est-à-dire des salariés.



Je ne peux pas commencer mon propos sans vous redire ma reconnaissance et mon admiration pour votre engagement sans faille depuis deux ans, parfois, je sais, au détriment de votre santé.

Je crois très sincèrement, et je dis sans aucune démagogie que depuis cette rentrée de janvier, il est sans doute plus « facile » d'être secrétaire de l'enseignement catholique que chef d'établissement. J'entends et je comprends votre fatigue, votre lassitude qui sont celles de toute la société, je pense, mais qui sont particulièrement marquées ou concentrées dans certains secteurs, notamment l'hôpital et l'école.

Oui, face à la tempête covidienne, vous faites mieux que résister, par votre réactivité, par votre créativité et par votre capacité à entraîner toute la communauté éducative, particulièrement les enseignants et les personnels. D'ailleurs je souligne le beau témoignage que vous avez rendu au personnel par la présentation des métiers qui s'offrent dans nos établissements, et c'est une forme de reconnaissance qui, je pense, a été bien vécue par les personnes concernées. Par tout cet engagement, vous avez permis aux jeunes qui nous sont confiés de poursuivre leur scolarité dans les meilleures conditions possibles.

Les chiffres de la rentrée témoignent de la qualité de votre travail. Je crois qu'il faut oser dire, même si je ne me situe jamais en comparaison de ce qui se vit chez nos voisins, que depuis le début de cette crise, nous avons été, vous avez été, bons. Oui vous avez fait du bon boulot. Alors je veux simplement vous dire « bravo » et « merci ».

J'évoquais les chiffres de la rentrée. Vous les connaissez, maintenant ils sont complètement stabilisés parce que vous avez eu la chance de remplir l'enquête lourde. Vous le savez, nous

avons une quasi-stabilité de nos effectifs avec une perte limitée dans le premier degré, puisque nous perdons un peu plus de 7 000 élèves, ce qui correspond à peu près à l'évolution démographique. En pourcentage, nous perdons moins que le public. Nous avons au mieux résisté, ce qui révèle la bonne gestion de cette crise sanitaire, même si dans les années à venir, il faut s'attendre à voir la progression de cette baisse se poursuivre.

Nous avons augmenté nos effectifs en collège et en lycée général. C'était attendu. En collège, notamment avec un petit pic en 6e et en lycée général parce que c'est la poursuite du collège. Il y a aussi un effet covid, j'en suis persuadé. Des territoires qui avaient habituellement des pertes d'élèves en ont gagnés. Nous avons enregistré une nouvelle baisse encore en lycée professionnel, mais qui est plutôt moins forte que les autres années

Enfin, nous avons enregistré une forte diminution dans l'enseignement supérieur puisque nous perdons 3 709 élèves, à peu près 3 000 en BTS, le complément en classe préparatoires.

J'ai demandé à RenaSup d'analyser les chiffres de l'enseignement supérieur parce que cette situation peut nous inquiéter. Mais il y a peut-être une bonne nouvelle qui doit être confirmée. J'ai eu les chiffres hier, donc vous avez droit à un scoop puisqu'ils ne sont pas encore publics : nous aurions augmenté notre nombre d'apprentis cette année, au sein de l'enseignement catholique, de plus de 30 %. Nous ne serions pas loin de 40 000 apprentis au sein d'établissements de l'enseignement catholique. Et nous aurions une augmentation, enseignement agricole compris du nombre d'étudiants en BTS par apprentissage de plus de 25 %. C'est-à-dire que la perte que nous aurions enregistrée en formation scolaire dans les classes des BTS serait au moins compensée par les élèves qui ont choisi de vivre cette formation par apprentissage.

Nous avons une question technique à résoudre, car nous avons beaucoup de difficultés à faire remonter les chiffres de l'apprentissage. En passant par les CFA, il nous manquera une partie des apprentis, parce qu'il y a des UFA qui sont rattachés à un CFA qui n'est pas un CFA catholique (CFA d'une branche professionnelle, le



CFA du rectorat...). Nous avons aussi à l'intérieur de nos CFA catholiques des UFA qui ne sont pas catholiques. Face à ces difficultés, avec Yann DIRAISON, Olivier PERICHON et tous les acteurs de l'apprentissage, nous allons travailler sur un « ANGE apprentissage » pour avoir des remontées fiables et rapides des effectifs, au mois de janvier. Mais au-delà des chiffres qui sont encourageants, il est nécessaire de nous interroger sur le sens de ce développement et ses conséquences.

J'ai parfois l'impression que l'apprentissage s'est développé massivement dans un contexte de libéralisation sans que nous ayons mesuré toutes les conséquences de ce développement. Quel sens nous allons donner au développement de l'apprentissage dans le cadre de notre projet spécifique ? Autrement dit, qu'est-ce que ça veut dire pour un jeune qui suit une formation dans nos UFA, d'être dans un UFA qui est rattaché à l'enseignement catholique ? Comment vivons-nous notre caractère propre dans une formation d'un jeune apprenti ? Quel sens donnons-nous à cette formation ?

Quel sens nous allons donner au développement de l'apprentissage dans le cadre de notre projet spécifique ?

Je constate ici ou là, pas partout, mais je constate et cela m'inquiète ou m'interroge, pour nuancer mon propos, qu'il y a des UFA qui vont être d'excellents UFA privés, des CFA qui pourraient être d'excellents CFA privés mais qui n'ont plus de lien avec l'enseignement catholique.

Nous avons concrètement l'exemple dans une ville de province du centre de la France, un CFA qui nous a quitté ne voyant plus l'intérêt d'appartenir à l'Enseignement catholique. Ces questions doivent être travaillées.

De même que nous proposons-nous aux formateurs comme formation ? Aujourd'hui, pratiquement rien. Comment peut-on les associer à la vie d'un établissement ? C'est souvent à côté, mais cela peut aussi être dedans. Il ne faudrait pas que ce soit un à côté, à côté, si j'ose dire. Tout ça ce sont des questions que je voudrais porter avec vous, que je veux porter avec tous les acteurs de l'enseignement catholique ; cela me semble fondamental si nous ne voulons pas finalement



voir disparaître le sens profond de notre mission au sein de ces formations, que je soutiens.

D'autres questions se posent. Hier, j'étais invité à une visio avec une organisation syndicale, autour des questions de la voie professionnelle, notamment celles concernant l'accueil de la mixité des publics en lycée professionnel. Si la mixité des publics est nécessaire, en avons-nous mesuré toutes les conséquences ? On peut entendre la demande des enseignants, qui est de dire : « *s'il n'y a pas de formateurs qui interviennent dans ma formation professionnelle, en lycée pro par exemple, je dois mixer du public. Mais donc l'établissement va recevoir une dotation pour la partie apprentissage, mais nous alors, on n'a rien en plus, sauf du travail en plus ?* » On peut l'entendre. Je ne sais pas comment répondre à ces questions. Et on voit bien que même lorsqu'on interroge le MENJS sur ces questions-là, on n'a pas de réponse, on sait qu'en fonction des territoires, tel rectorat va demander que les apprentis soient comptabilisés dans les effectifs, tel autre pas. Quelques rectorats vont indemniser les professeurs du public parce qu'ils ont une mixité de public,

d'autres pas, pas au même niveau, on ne sait pas trop sous quelle forme. On voit bien que là on a l'impression que chacun fait de son mieux. Il y a un vrai travail qui est fait mais il y a un besoin d'accompagnement et de réflexion partagée.

Aussi, j'ai souhaité la constitution d'un groupe de travail pour une parole commune autour de la formation professionnelle de l'enseignement catholique et de son évolution.

Affermir et mieux faire connaître notre projet d'éducation de la personne, c'est comment mieux le faire connaître et le faire vivre dans une société sécularisée et déchristianisée.

Comme je le disais tout à l'heure, l'évolution démographique n'est pas favorable. Nous risquons de connaître une baisse des effectifs, sauf si nous avons la détermination suffisante pour repenser notre maillage territorial. Mais aussi en valorisant davantage tout ce qui se vit au quotidien dans les établissements. Je sais que vous aviez pensé travailler sur les questions de la communication c'est pour l'enseignement catholique une vraie question. Il se vit des choses merveilleuses dans nos établissements; comment valorisons-nous tout ça? C'est bien le sens de notre démarche prospective qui, comme vous le savez, est engagée maintenant depuis plus de trois ans. Alors où en sommes-nous?

Après un long travail – je ne reviendrai pas sur tout l'historique – nous sommes arrivés à la fin de la Commission Permanente d'août dernier à articuler notre réflexion autour de 4 axes :

1. Affermir et mieux faire connaître notre projet d'éducation de la personne;
2. Développer la liberté et l'excellence éducative et pédagogique pour tous;
3. Adapter et déployer une offre éducative actualisée;
4. Réinterroger le modèle économique et la gouvernance.

1. Affermir et mieux faire connaître notre projet d'éducation de la personne

Je le dis souvent, et je le répéterai indéfiniment, je crois que notre projet spécifique est une chance pour notre société. Je crois avec vous que dans un monde complexe, où il y a une tendance à un certain repli identitaire, notre projet d'accueil, d'ouverture, notre volonté de vivre une laïcité ouverte, et non pas une laïcité qui exclut, est une chance pour notre société, est une chance pour bâtir une société plus fraternelle.

Affermir et mieux faire connaître notre projet d'éducation de la personne, c'est comment mieux le faire connaître et le faire vivre dans une société sécularisée et déchristianisée. Notre projet ne change pas. Il ne changera jamais, parce que l'Évangile ne changera pas. Mais comment aujourd'hui rejoignons-nous les personnes, là où elles sont, là où elles se trouvent, que ce soient les jeunes que nous accueillons, leurs familles, les enseignants, les personnels, voire des chefs d'établissement? Comment les rejoindre, cheminer avec eux, comment marcher sur ce même chemin pour leur permettre dans la liberté, dans un vrai respect de la laïcité, c'est-à-dire dans la liberté de conscience, comment leur donner la possibilité de découvrir le visage du Christ? Je crois que c'est quelque chose d'important d'avoir une réflexion là-dessus, et de voir comment dans cette démarche prospective nous parvenons à affermir et mieux faire connaître notre projet d'éducation de la personne, d'éducation intégrale de la personne.

2. Développer la liberté et l'excellence éducative et pédagogique pour tous

Je crois qu'il faut oser davantage utiliser tous nos espaces de liberté. Comme je le disais tout à l'heure, je suis toujours émerveillé quand j'ai l'occasion de rencontrer différents acteurs de l'enseignement catholique, d'aller à la rencontre d'établissements, de chefs d'établissement, de communautés éducatives, de toutes les initiatives qui sont prises dans les établissements de l'enseignement catholique. Il se vit des choses merveilleuses. Comment mieux faire connaître, mieux partager toutes ces richesses? Parce que c'est formidable, tout ce qui vit dans nos établissements! Mais il faut oser davantage pour exploiter vraiment tous nos espaces de liberté et libérer tout ça. Quels

espaces de liberté donnez-vous, à vos équipes enseignantes? Comment vous les mettez dans cette dynamique de création, d'expérimentation, d'innovation?

Je souhaite aussi que dans l'enseignement catholique, nous soyons à la pointe dans la recherche éducative et pédagogique. Nous l'avons été, nous le sommes peut-être un peu moins. Il y a eu un appauvrissement, me semble-t-il, des ressources, y compris dans certains instituts, universités catholiques. Je souhaite, et nous y réfléchissons avec Nathalie TRETIAKOV, qu'il y ait vraiment une politique de recherche au sein de l'enseignement catholique, en s'appuyant sur des universités publiques et des universités catholiques.

Nous devons aussi, quand nous voulons développer la liberté et l'excellence éducative et pédagogique pour tous, poursuivre et développer notre participation à la nouvelle politique d'éducation prioritaire. Vous le savez, elle a été mise en place à titre expérimental par les contrats locaux d'accompagnement, dans trois académies:

Nantes, Lille, Aix-Marseille. Nous avons 6 établissements concernés, 3 x 2. On soutient cette politique, nous souhaitons y être pleinement associés. Il est peut-être question de l'étendre. Si c'est étendu à d'autres académies, nous serons bien entendu associés. Mais c'est aussi, pour nous, une reconnaissance de ce qui se vit déjà beaucoup dans de nombreux établissements.

Beaucoup d'établissements accueillent des publics correspondants à des profils d'éducation prioritaire sans être reconnus, d'où le combat que mes prédécesseurs ont pu mener avant moi pour être intégrés avec toute notre liberté dans la nouvelle politique d'éducation prioritaire. J'espère qu'elle survivra au renouvellement prochain de ministre à la suite des élections présidentielles.

Nous devons aussi contribuer plus largement à une plus grande mixité sociale.

Je discutais récemment avec une personne d'un établissement qui est assez sélectif et qui pratique

des contributions familiales très élevées. Je lui dis: « *c'est tout de même embêtant qu'on ait des contributions familiales aussi fortes car cela constitue un frein pour certaines familles* » Il me répond: « *Il y a des familles qui peuvent payer.* » Ce à quoi je rétorque: « *En termes de mixité sociale, ça limite quand même.* » Et il me dit: « *Moi je ne suis pas opposé à ce qu'il y ait des établissements un peu élitistes.* » Et je lui dis: *Ce n'est pas parce qu'on est issu d'un milieu défavorisé, qu'on n'est pas capable de faire de grandes études.* »



Vouloir contribuer à une plus grande mixité sociale, ce n'est pas renoncer à l'excellence pour chacun. Ce n'est pas renoncer à l'excellence. C'est simplement répondre à notre vocation d'accueillir les plus pauvres et les plus fragiles. C'est le Christ qui nous le demande. Et renoncer à cet accueil des plus pauvres et des plus fragiles serait en réalité renoncer à notre caractère propre. L'implantation historique de nombre d'établissements ne facilite pas toujours cette mixité sociale, culturelle et religieuse. Chacun d'entre nous, là où nous sommes, nous devons oser relire nos pratiques, regarder aussi de près le charisme initial d'un certain nombre de congrégations, car si on regarde l'histoire des congrégations, la plupart d'entre elles ont créé des écoles pour d'abord s'adresser aux enfants les plus défavorisés. Donc osons regarder ça avec lucidité, et confiance, mais ayons une politique volontariste pour participer plus largement à une plus grande mixité sociale dans nos établissements, car je crois, c'est une conviction que je porte, et j'espère avec un certain nombre d'entre vous, que la mixité sociale est une source d'enrichissement pour tous les jeunes, qu'ils soient favorisés ou défavorisés, qu'ils aient de grandes capacités scolaires, ou des difficultés

Je souhaite que dans l'enseignement catholique, nous soyons un peu à la pointe dans la recherche éducative et pédagogique.

scolaires. Ce n'est pas parce qu'on pratiquera la mixité sociale, que les élèves qui ont le plus de facilités ne pourront pas faire polytechnique. Il faut arrêter de se mentir et dire n'importe quoi là-dessus. On ne peut pas faire des ghettos ni dans un sens, ni dans un autre. Une des difficultés qu'on peut rencontrer dans les établissements classés en zone d'établissements prioritaires, c'est la concentration des difficultés. La mixité sociale doit être mise en place de façon équilibrée.

3. Adapter et déployer une offre éducative actualisée

Oui, le maillage territorial est à reconsidérer comme je l'ai dit tout à l'heure. Mais reconsidérer le maillage territorial ne peut pas se faire uniquement sur des critères économiques. Il y a aussi notre place dans l'Église, mais aussi notre place dans la société. Nous participons à l'animation des territoires par notre présence. Et on voit bien comme les maires s'accrochent sur la présence de nos écoles. Quand on annonce la fermeture d'un collège, le premier qui monte au créneau, c'est le maire, qui peut-être nous a oublié pendant des dizaines d'années. Quand on vit dans un territoire, on remplit aussi une mission de service public, au sens de l'animation territoriale. Et on

sait très bien aujourd'hui l'attention qui est portée aux questions rurales. On a beaucoup parlé de la banlieue. On parle beaucoup plus maintenant de la ruralité. Mais si on n'est pas présent là où on nous attend, on n'arrivera pas à se maintenir. Là où il n'y a plus d'enfants, il n'y a plus d'écoles. C'est une réalité qui existe malheureusement.

Déployer une offre éducative actualisée, c'est aussi être capable d'être très réactif dans notre proposition de formation, et bien entendu je reviens sur les formations professionnelles. Si nous voulons favoriser l'accueil de tous, ou plutôt l'accueil de chacun, il faut que nous ayons des formations permettant cet accueil. La voie professionnelle doit donc être maintenue et même développée, la facilité est peut-être parfois de transformer des lycées professionnels en lycées généraux, parce que c'est plus sûr mais ce n'est pas notre vocation.

4. Réinterroger le modèle économique

Enfin, réinterroger le modèle économique et la gouvernance. Il ne s'agit pas de tout remettre en cause, mais il s'agit de réfléchir sur notre modèle économique qui, dans certains lieux, dans certains territoires, semble un peu à bout de course. Comment peut-on réaliser de nouvelles économies





d'échelles? Quelles évolutions pour les OGEC? Quel est le rôle des UDOGEC et UROGEC? Les questions de cotisations de solidarité, de recherche de nouveaux financements, des questions autour de l'immobilier scolaire, de la contribution financière des familles... On pourrait allonger la liste. Il y a de vraies questions qui se posent. Il faut que nous puissions y réfléchir ensemble.

En terme de gouvernance, il faut veiller à une gouvernance toujours plus simple et efficace, qui garantisse aussi une plus grande autonomie.

Et en termes de gouvernance, il faut veiller à une gouvernance toujours plus simple et efficace, plus directe, qui garantisse aussi une plus grande autonomie. Aujourd'hui nous constatons que la région prend une place de plus en plus importante et que le diocèse, même s'il restera pour nous la cellule de base de l'enseignement catholique, parce que c'est comme ça qu'est constituée l'Église, on voit bien que la

dimension du diocèse est insuffisante aujourd'hui et le niveau académique ne répond pas à tous les enjeux prospectifs. Il est donc important de développer et de renforcer la dimension régionale de l'enseignement catholique.

La démarche prospective n'aboutira, ne portera des fruits, que si tous les acteurs se mobilisent

et en premier, vous, les chefs d'établissement. C'est bien le sens et l'objectif des visites en territoire. Certains parmi vous l'ont peut-être déjà vécue. Je ne crois pas aux injonctions venues d'haut. Je crois que ces rencontres sont pour chacun d'entre nous l'occasion d'entrer dans une démarche qu'on pourrait qualifier de synodale, c'est-à-dire de marcher ensemble, une possibilité de vivre complètement la responsabilité en partage. Chaque acteur de l'enseignement catholique contribue ainsi à son évolution, à son amélioration. De ces rencontres régionales naissent des propositions qui pourront devenir des priorités nationales, priorités travaillées au niveau local au bénéfice de tous.

Mais nous le savons, l'avenir de l'enseignement catholique dépend aussi de la politique mise en place par la future majorité. Je vais le 22 février prochain formuler, au nom de l'enseignement catholique, une quarantaine de propositions regroupées dans 8 thèmes, propositions débattues, travaillées en commission permanente, au CNEC, en assemblée des DD. Ce sera un texte court qui se veut un peu percutant. Certaines propositions concernent l'ensemble du système éducatif, parce que, et je le dis régulièrement, nous voulons une école compétitive, performante pour chaque jeune. On ne peut pas se réjouir des faillites de l'enseignement public, et finalement se nourrir des insuffisances de l'enseignement public. Il faut qu'on nous choisisse parce qu'on a quelque chose de différent

à proposer. Je souhaite donc que le système public s'améliore, que le système éducatif s'améliore dans son ensemble. Certaines propositions concerneront cependant spécifiquement l'enseignement catholique. Je ne vais pas vous livrer le contenu du document aujourd'hui, vous le découvrirez le 22 février, mais je peux vous dire que la tonalité générale de ce document tourne autour de la question de la liberté, de l'autonomie, de l'équité, de la confiance, de la solidarité, ou encore de la subsidiarité.

En donnant plus d'autonomie aux chefs d'établissement, on permet effectivement une adaptation en fonction des situations et des publics accueillis.

Je crois, réellement, qu'il faut donner plus d'autonomie aux établissements et aux chefs d'établissement. Vous savez, pour nous, l'autonomie est associée à la question de la subsidiarité qui nous est chère. L'autonomie ne signifie pas l'indépendance, chacun dans son coin, car comme le rappelle le Pape Benoît XVI dans Caritas in veritate, il n'y a pas de subsidiarité sans solidarité, il n'y a pas de solidarité sans subsidiarité. Les deux sont intimement liées. C'est ce que nous essayons de vivre dans l'enseignement catholique. Parce que si on a la subsidiarité sans la solidarité, on va tomber dans le particularisme, dans une forme d'individualisme. C'est bien de cette façon-là qu'on veut vivre ça. Parce qu'en donnant plus d'autonomie aux chefs d'établissement, on permet effectivement une adaptation en fonction des situations et des publics accueillis.

Il y a un débat actuel sur le collège unique. Nous sommes favorables au collège unique, mais pas uniforme. Cela veut dire que là aussi, il faut donner la possibilité aux chefs d'établissement d'adapter, de s'adapter au public accueilli, mais qu'on ait bien un cadre défini par un programme et des attendus de compétences. Là aussi il faut qu'on puisse donner une certaine autonomie dans l'exécution des programmes, que les professeurs puissent adapter.

Avant les vacances de Noël, j'ai visité les établissements catholiques de Guyane. À Saint-Laurent-du-Maroni, il y a une école, un collège et un lycée agricole qui jouxtent un bidonville accueillant principalement des enfants originaires du Surinam ou du Brésil. 70 % des enfants qui arrivent en école primaire dans notre établissement sont allophones. Il y en a qui commencent leur scolarité à 12 ans, il y en a qui commencent petits, etc. Croyez-vous que les enseignants dans ces établissements vont respecter scrupuleusement les programmes? Non, ils s'adaptent au public qu'ils accueillent. L'objectif, c'est bien qu'à la fin de leur cycle, ils sachent lire, écrire, compter s'ils sont en premier degré, et s'ils sont à la fin de la 3^e, qu'ils aient les compétences attendues et qu'à la fin de la terminale, ils aient le Bac.

Je crois donc nécessaire d'accorder une plus grande autonomie aux chefs d'établissement notamment dans la dotation horaire, aux enseignants dans la réalisation des programmes.



Deux mots sur l'équité. Équité de traitement pour les enseignants, et particulièrement les suppléants. J'ai peut-être un scoop à vous donner, qui est encore à confirmer, mais il semblerait que nous nous acheminions vers un projet de décret alignant la situation des suppléants sur ceux du public, donc avec la capacité et le droit de majorer la rémunération de nos suppléants comme on la majore dans l'enseignement public, ce qui éviterait au moins une concurrence déloyale qui existe aujourd'hui.

Mais aussi des questions d'équité sur des questions de fiscalité immobilière, d'équité évidemment

pour les enfants autour des AESH, autour de la prise en charge des AESH sur le temps de la pause méridienne. Sur cette question, je crois que tous les acteurs concernés ont le désir de trouver une solution.

Mais aussi les aides sociales, de type aide à la restauration scolaire, car vous le vivez au quotidien, les subventions pour la restauration accordées par les collectivités locales finissent par nous pénaliser lourdement et empêchent un certain nombre de familles à inscrire leurs enfants dans nos établissements. Quand le repas est proposé à 1 € d'un côté et à 6 ou 7 € de l'autre, cela ne permet pas toujours aux familles de choisir nos établissements.

Voilà quelques éléments que je voulais partager avec vous. Alors si notre système éducatif a sans doute des failles, en raison d'une trop grande centralisation, de la multiplication des règles, des normes, des injonctions diverses et variées qui ne viennent pas d'ailleurs que de l'éducatif, tout n'est certainement pas à rejeter. D'un point de vue politique, nous ne sommes pas favorables à la production d'une énième loi révolutionnant l'école mais vraiment de donner les moyens aux

Cette mission éducative que nous partageons tous ne doit pas demeurer l'exclusivité de l'école, mais bien de tous les acteurs de la société comme nous y invite le Pape François dans le pacte éducatif global.

acteurs de terrain de mieux remplir leur mission, de leur faire réellement confiance.

Il faut se rappeler que cette mission éducative que nous partageons tous ne doit pas demeurer l'exclusivité de l'école, mais bien de tous les acteurs de la société comme nous y invite le Pape François dans le pacte éducatif global. Oui nous avons besoin de tous les acteurs de la société pour permettre à un enfant de grandir, de se construire dans une éducation intégrale. L'école ne peut pas tout, vous le savez mieux que moi et parfois même





on attend trop de l'école au quotidien. C'est ensemble en premier lieu avec les familles mais aussi avec tous les acteurs de l'éducation (clubs sportifs, scoutisme...) que nous pourrons aider le jeune à se construire.

Je défendrai toujours notre institution non pas parce qu'elle réclamerait des privilèges, mais parce qu'elle remplit pleinement sa mission, qui constitue une belle réponse aux défis actuels de notre société.

Je crois vraiment que l'enseignement catholique doit prendre toute sa part dans les évolutions nécessaires de notre système éducatif et être reconnu à ce titre comme un véritable partenaire, et non pas comme un à-côté. Nous sommes partenaires du système éducatif français. Vous le savez sans doute, j'espère que vous le percevez, ma détermination est entière, mais comme le pratique le Synadic, je vais toujours privilégier le dialogue en vérité à la confrontation. Je défendrai toujours notre institution non pas parce qu'elle réclamerait des privilèges, mais parce qu'elle remplit pleinement sa mission et que notre projet, je le redis, constitue une belle réponse aux défis actuels de notre société. Défendre l'enseignement catholique, c'est avant tout une question de justice et d'équité. Oui il n'y a pas plusieurs catégories d'enfants en fonction de leur lieu de scolarisation, il n'y a pas non plus plusieurs catégories d'enseignants. Ils font le même métier, il n'y a

pas de raison qu'ils n'aient pas les mêmes droits. Donc je crois que c'est vraiment ensemble, chers amis, dans un esprit de service, dans un climat de fraternité authentique que nous parviendrons à transformer l'école catholique et ainsi de toujours mieux répondre aux attentes de nos familles et aussi prendre toute notre place dans l'évolution nécessaire du système éducatif.

Je sais pouvoir compter sur vous parce que je compte déjà sur vous, et que, encore une fois, j'admire ce que vous faites, comme vous pouvez compter sur moi. Oui votre mission est difficile, elle a tendance à se complexifier. Oui nous avons des collègues qui sont en souffrance, qui sont en difficulté, mais je crois quand même et je reste persuadé que la mission de chef d'établissement est absolument extraordinaire, et que même si, dans cette période, il est peut-être difficile d'avoir des moments de joie et de satisfaction, j'espère profondément que cette belle mission qui vous est confiée, que ce métier que vous exercez, soit source de bonheur et d'équilibre. Alors en ce moment, ce n'est pas facile, mais c'est promis, j'ai des informations très précises : l'année prochaine sera normale...

Alors oui malgré les circonstances, demeurons des témoins joyeux de l'espérance qui nous habite. Nos jeunes en ont besoin, nos communautés éducatives en ont besoin, c'est notre société tout entière qui en a besoin.

Je vous remercie de m'avoir écouté.

Philippe DELORME

Intervention de Jean-René LE MEUR

Directeur des affaires sociales Fnogec

Bonjour à chacun d'entre vous. Alors tout au long de ces trois quarts d'heure d'intervention sur l'actualité sociale, nous aurons l'occasion d'aborder un certain nombre de sujets. 45 minutes? C'est un peu Mozart qu'on assassine, mais on va continuer quand même.



Merci pour votre invitation, merci cher Président, cher Bertrand, de me permettre d'endosser le costume du Synadic et ses couleurs, j'espère que le costume ne sera pas trop étroit. Teilhard disait qu'il n'existe qu'un seul mal, la désunion. Vous voyez, c'est la force de l'union qui fait notre force. J'espère pouvoir répondre à vos attentes et à vos questions.

Actualité sociale toujours très dense, des questions d'organisations complexes, un corpus conventionnel qui l'est tout autant, donc on va

dérouler, comme le disait Denis le Morzadec dans son introduction, les modalités, rappeler ce qu'est une branche, rappeler quelques obligations celle-ci a dans la gestion de la convention collective, l'actualité chaude qui est celle de la représentativité, et qui a des conséquences dans vos établissements, sur l'organisation des élections du CSE.

On souhaitait revenir sur les missions de la branche qui est la nôtre, et définie par le Code du travail, en application de celui-ci. La branche doit faire vivre des commissions paritaires et, en particulier, une commission paritaire permanente de négociations et d'interprétations qui s'appelle la CPPNI, qui a été créée par les dispositions des ordonnances Macron, des lois Rebsamen de 2017, etc. Nous avons une mission particulière et de forte actualité qui est la fusion de 9 conventions collectives qui a été entamée en 2017, et dont le terme arrive assez rapidement, c'est-à-dire avant le 12 avril 2022. Nous devons donc signer une convention collective avant cette date printanière. On aura l'occasion d'y revenir.

La mission des branches ne s'arrête pas là, puisque nous devons satisfaire les obligations de négociations, à l'instar de celles que vous avez dans les établissements dotés de sections syndicales, de négociations annuelles, triennales et

quinquennales, sur différentes thématiques que je vais parcourir, et définir ce qu'on appelle, un peu pompeusement, l'ordre public conventionnel.

C'est bien là la mission principale d'une branche, d'offrir des garanties d'ordre public conventionnel. La mission d'une branche, tel que nous le dit le Code du travail, est de définir des conditions d'emploi et de travail des salariés: première mission. Donc ça, c'est le quotidien, c'est ce que vous attendez comme élément de base dans la relation de travail, déterminer des garanties d'ordre public conventionnel, donc ce qui est le socle des garanties des salariés, le minimum; et enfin la mission générale et générique, c'est de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application, c'est-à-dire éviter le dumping social si on veut faire simple. Chez nous, cette mission n'est pas centrale puisque la concurrence n'est pas forcément dans le cœur de nos activités, ceci étant, en termes de salaire, de garanties sociales complémentaires, etc., ça peut avoir une importance relative.

Les missions d'une branche sont définies par le Code du travail sur environ une vingtaine de missions centrales. Vous aurez le document, je ne vais pas les énumérer toutes, mais une branche, pour qu'elle existe, qu'elle soit de plein exercice, il faut qu'elle travaille sur les salaires minima, les certifications, la mutualisation des fonds de financement du paritarisme, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle et des garanties collectives de garanties sociales complémentaires. Ce sont vraiment les piliers de la branche: salaire, classification, un peu de durée du travail, beaucoup de formation professionnelle et de la protection sociale complémentaire.

Je me permets de remercier à cette occasion les représentants du Syndic dans les commissions très importantes santé et formation, Sophie VERBRUGGHE qui a succédé à Jacques PELHÂTRE, qui nous écoute peut-être aujourd'hui de sa retraite iodée, Gilles DUPONT sur la protection sociale complémentaire. Ils font un travail considérable dans ces commissions qui pilotent et définissent une politique de formation, d'emploi et compétence, ou en matière de définition des garanties et pilotent aussi beaucoup d'argent – beaucoup moins qu'avant s'agissant de la

formation professionnelle – et avec des contraintes particulières qui nécessitent une technicité, une réactivité quotidienne. Donc merci à eux pour leur impulsion et leur travail.

Notre mission, c'est de faire un droit de qualité, un texte clair, sécurisé juridiquement

Sur les salaires minima et les classifications, on y revient tout à l'heure. Il y a d'autres sujets que vous pouvez voir, et d'autres blocs de négociations. Je passe vite sur ces notions de blocs. On doit travailler également sur les risques professionnels, mais aussi définir une politique d'emploi des personnes handicapées. C'est le sens même de notre action dans les mois à venir. La branche, comme vous chefs d'établissement, a des obligations de négociations annuelles, triennales, quinquennales, sur les salaires, il s'agit de la fameuse NAO. La prochaine NAO d'ailleurs a lieu sur deux jours les 8 et 15 mars. On aura, je l'espère, l'annonce, et c'est notre volonté, de signer un accord sur la NAO qui risque d'être tout à fait particulière. En tout cas, la négociation sur les salaires risque d'être particulière cette année, compte tenu de l'inflation très importante, de l'augmentation du SMIC très importante et une pression syndicale et des autres branches dans le cadre de la négociation qui entraînera sans doute un effort tout particulier des établissements dans cette variable, qui l'est tout autant, et un certain nombre d'autres obligations de négociations qui sont au cœur de la démarche qui nous anime.

Démarche qui s'appuie sur une ambition – là je prends ma casquette de FNOGEC – c'est ce que je dis quand j'embauche un juriste en droit social, des collaborateurs nouveaux dans le cadre de la FNOGEC, notre mission s'incarne sur trois piliers:

- Le droit: on fait du droit, on crée du droit, c'est notre quotidien
- L'accès au droit: c'est-à-dire rendre compréhensible le droit
- Le rendre effectif

Ce sont nos trois missions clés, ce qui n'est pas forcément partagé par l'ensemble des créateurs

de droit. Le législateur se soucie parfois peu de l'effectivité du droit, c'est-à-dire qu'on fait un droit qui n'est pas effectif, voire dans le secteur du handicap, cela a été mentionné la semaine dernière dans le rapport de la Cour des comptes. Il y a 10 milliards d'euros de droits qui ne sont pas effectifs, et pas réclamés. Donc notre mission, c'est de faire un droit de qualité, un texte clair, sécurisé juridiquement – pour ça on a quelques difficultés, on y reviendra – un texte accessible, compréhensible mais surtout adapté aux besoins pour qu'il soit effectif, et ensuite créé des outils pour vous alléger dans vos contraintes et vous permettre d'exercer votre mission de chef d'établissement sans « emmerdements » supplémentaires qui viendraient de la branche, ce qui n'est pas évident. Notre mission, c'est d'alléger vos contraintes, et pas d'en créer de nouvelles. Parfois on y arrive, parfois peu, mais en tout cas notre mission est bien celle-ci. Donc n'hésitez pas à critiquer l'action, à participer à l'action, pour nous aider à vous aider.

En matière de simplification, accords, on saupoudre un peu de travail de nuit, c'est le fruit de l'histoire – loin de moi l'idée de critiquer nos prédécesseurs – en tout cas, lorsqu'on prend les choses de manière objective, il y a une situation conventionnelle qui est incompréhensible lorsque vous arrivez dans un établissement, en tant que jeune chef d'établissement où on vous dit : « voilà,

débrouille-toi avec ça, il y a un petit bout d'accord de temps de travail qui est ici, il y a la section 2 d'une convention collective qui est là, et bien entendu pour les formateurs, c'est différent, et les psys c'est différent. Mais tu vas voir, tu vas t'en débrouiller. Et puis il y a les DDFPT qui doivent traîner dans un coin ici, ah ben non, ça fait partie de la négociation sur les RTT qui a été menée en 2019 et le travail de nuit en 2013. » Donc il y avait besoin d'une vraie clarification de texte et c'était l'objectif principal de la fusion des conventions collectives qu'on a entamée en 2016 - le travail opérationnel a commencé en 2017 - c'est de clarifier le corpus conventionnel. Rendre accessible ce droit, compréhensible, et qu'il n'y ait qu'un seul document à manier dans vos établissements. On y arrive petit à petit, par petites touches. On sort de cette complexité pour avoir au moins une édition d'un corpus conventionnel clair. Ce n'est pas évident, mais par petites touches, on y arrive.

L'ambition de la convention collective fusionnée repose sur plusieurs piliers, plusieurs fondements. Classification des salaires minima sur des bases communes de 7 conventions collectives, de 7 calculs de rémunération et systèmes de classification, nous avons souhaité n'en faire qu'un seul. C'est un élément central, à l'exception de certains métiers, et notamment les enseignants du hors contrat, tous les salariés vont entrer dans le système de classification qui est celui actuel



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. Là il faut tout le talent de négociateur de Bertrand van Nederveelde et de Denis le Morzadec pour faire accepter des modifications, du changement de pratiques dans les établissements, et surtout que les organisations syndicales imaginent ce que pourraient être les besoins des établissements dans les 6 mois, dans les 5 ans, voire dans les 15 ans. On fait une fusion de convention collective avec comme objectif d'avoir un texte qui va s'appliquer dans les 15 ou 20 ans prochains. 20 ans c'est très loin, sauf que l'accord de RTT que vous appliquez au quotidien, il a 23 ans. Donc si on est dans cet esprit, il faut qu'on anticipe les besoins à 5 ans. 10 ans, 15 ans ça me paraît bien loin, mais en tout cas à 5 ans, offrir une boîte à outils permettant de relever l'ensemble des défis que vous avez.

Durée du travail

On travaille sur les forfaits heures, les forfaits jours, l'intermittence notamment pour les formateurs dont je parlais tout à l'heure. En matière de contrat de travail, c'est la même chose, nous voulons ouvrir un peu les champs du possible en créant des formules contractuelles nouvelles, des CDI d'opérations, c'est-à-dire des contrats de mission, et donc pour vous toujours en quête de nouveaux marchés, dans le plan de formation professionnelle, d'ouverture de nouvelles filières, etc. Là, ça permettra de s'engager dans une logique triennale, par exemple, de relation de travail, ce qui n'est pas possible avec des CDD, avec des CDI. C'est ce qu'ont fait les métiers du bâtiment avec les fameux contrats de chantier, c'est l'adaptation de cette logique qui existe depuis de longues années, depuis de nombreux siècles, c'est-à-dire, au final, des contrats de chantier. Je passe vite sur ces ambitions et ces actions puisqu'on va les reprendre dans la présentation du chapitre de la convention collective.

Une convention collective rédigée en 10 chapitres En isolant les thématiques et en fusionnant tous les textes qui sont au cœur de la démarche de branche que je présentais tout à l'heure, protections sociales complémentaires, formation, lutte et prévention des risques professionnels, un champ d'application assez large. On sort de l'enseignement catholique,



on va travailler pour d'autres établissements : l'ensemble des établissements en contrat, sous contrat d'association bien sûr, mais aussi d'autres établissements, notamment du supérieur, l'université catholique, d'autres structures qui pourraient venir nous rejoindre. La convention collective va donc s'appliquer à des établissements non confessionnels, d'autres confessions, de langues régionales pour ne pas citer les amis bretons que vous connaissez bien. Nous sortons donc de l'enseignement catholique, de nos spécificités d'enseignement catholique. On est dans autre chose, même si l'enseignement catholique représente 90-92 % des ressortissants de la branche. Mais par contre, en représentation, ça risque d'être un peu différent puisqu'on aura pour la première fois à gérer des établissements qui ne sont pas adhérents chez nous, donc des contestations, des réflexions, une logique institutionnelle, un dialogue qui va être un peu différent, des frustrations pour certains d'entre eux. Il faudra juste l'intégrer, notamment pour les négociateurs, que vous êtes, et pour nous dans le rayonnement de nos actions.

1. La branche et son cadre paritaire

Une convention collective qui va s'appliquer à l'ensemble des structures concourant au fonctionnement des établissements. Là on se recentre sur la maison mère de l'enseignement catholique, les DDEC, les UDOGEC, les UROGEC, la FNOGEC, les organisations de chefs d'établissement et les ISFEC, par exemple, qui sont dans le champ d'application de la convention collective. Une convention collective qui va s'appliquer à l'ensemble des salariés. On va pouvoir travailler sur des populations qui ont été un peu oubliées depuis 20 ans. Je parlais des psychologues. Les derniers accords concernant les psychologues,

même si elles ne sont pas nombreuses, je féminise à dessein, elles doivent être environ 500. Mais 500 personnes ça compte. Et donc ça fait 26 ans qu'on n'a pas fait d'accord collectif les intéressants. Mais aussi les enseignants hors contrats, les DDFPT, dont je parlais tout à l'heure...

2. Responsabilité sociale

Un chapitre qui est assez cher à mon cœur, celui de la responsabilité sociale. On l'a placé en première intention dans la convention collective pour affirmer nos valeurs et vertus en tant qu'établissements catholiques, mais aussi sous contrat d'association, qui sans doute en raison de l'association au service public de l'éducation, induit tout de même une certaine forme d'exemplarité. Et donc sur les sujets que j'ai évoqués tout à l'heure, sur l'égalité femme/homme, sur la lutte contre les harcèlements, la prévention des risques professionnels, les conditions d'emploi des personnes handicapées. Nous avons mis en avant ces actions opérationnelles qui vont se décliner, non pas, je l'espère, par des grandes paroles sur des intentions un peu vagues, mais par des actions concrètes opérationnelles pour vous aider à travailler sur ces sujets. Donc une création d'outils sera privilégiée sur les grandes intentions qui truffent souvent les accords collectifs. La guerre, ce n'est pas beau, la pluie, ça mouille, et la discrimination, ce n'est pas bien... On va quitter ça au profit d'outils pratiques qu'on va déployer dans les établissements, si vous le souhaitez.

Politique « risques professionnels » - Là je souhaite prendre quelques secondes pour traiter de ce sujet qui devient central. La crise Covid a accéléré sans doute le mouvement que la loi prévention santé d'août 2021 a accéléré. L'évaluation des risques comme moteur, comme fondement de l'action, et vous en tant que chefs d'établissement, vous devez, à compter de mars 2022, engager une réflexion sur des plans d'action en matière de risques professionnels. C'est pour toutes ces raisons-là qu'on insiste depuis de nombreux mois sur ces actions en matière de risques professionnels, sur cette nécessité – alors je ne fais pas un cours sur les valeurs et vertus, ça ne sert à rien, en tout cas là je me retranche derrière les dispositions légales, et ces nouvelles obligations : DUER, consultation du CSE sur le DUER. Ça change la donne, ça ne devient plus un document unilatéral, c'est un document qui sera partagé dans sa rédaction avec

le CSE. Et une nécessité de mise à jour régulière bien entendu, et de déterminer des plans d'action. C'est pour cette raison que là que nous avons proposé une solution opérationnelle intégrée dans Isidoor, qui s'appelle G2P, et qui est ouvert à l'ensemble des établissements qui sont affiliés à la complémentaire santé, EEP Santé. Il y a encore quelques établissements qui n'ont pas de DUER, il y a encore quelques tickets, il est possible de bénéficier de cette solution gratuite, ou en tout cas financée sur des fonds mutualisés et solidaires. Donc n'hésitez pas à nous appeler pour bénéficier de cet outil qui est développé par un opérateur extérieur à partir d'un travail de cartographie des risques que nous avons réalisé en 2020-2021 grâce à l'intervention de certains d'entre vous, et à la correction et à votre implication.

3. Embauche et formules contractuelles

On rebâtit des textes conventionnels un peu plus clairs à partir de la SEP. On est dans une logique de translation des textes de la SEP, vers un environnement un peu plus large. Deux nouvelles formules contractuelles : CDI d'opérations et contrats intermittents.

4. Classifications et salaires minima hiérarchiques

Pas de révolution par rapport à ce que vous connaissez. Généralisation de la SEP. Peut-être un élément important qui change, c'est que tous les salariés de strate III deviendraient agents de maîtrise. Il n'y aurait plus d'employés sur les premiers niveaux de strate III. C'est sans doute l'élément le plus important en matière de classification.

À côté de ça, on a un référentiel de fonctions qui change puisque nous intégrons d'autres emplois, d'autres métiers. On intègre les formateurs, on intègre les psychologues et on développe d'autres missions, d'autres tâches, d'autres fonctions qui n'avaient pas été intégrées en 2010 puis en 2017, sur des activités de passerelles, de responsables d'activités, de coordination, de manager. On étend le spectre du référentiel de fonction vers des métiers nouveaux que nous avons pu détecter. Et là encore, j'en appelle au peuple, alors n'hésitez pas, via vos représentants, à nous demander de bouger, de faire évoluer ce référentiel si jamais il y avait des manques dans celui-ci, car il risque de s'appliquer encore un petit moment.

En matière de salaires, des modifications importantes. Sans doute que nous allons simplifier, clarifier les dispositifs relatifs à la valorisation de la formation professionnelle, qui posent un certain nombre de problématiques de compréhension : les 25 points, les 30 points, logiques quinquennales, 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. En gros, à l'occasion de l'entretien professionnel qui passerait de 2 à 3 ans, l'idée serait de revoir les classifications, d'ouvrir le carnet, la fiche, de discuter, d'échanger, de voir s'il y a un besoin de revoir une articulation entre ce qui est inscrit dans la fiche de classification, la fiche de poste, et la réalité du poste qui a peut-être évolué depuis 3 ans. Si on peut la faire évoluer, on le fait, on travaille sur les critères classants, éventuellement les fonctions. Et s'il n'y a pas d'évolution possible, parce que parfois il n'y a pas d'évolution, il n'y a pas même d'évolution possible dans les établissements - on pense aux petites structures où il n'y a pas d'évolution dans la classification possible parce qu'il n'y a pas de possibilité d'évolution de ces fonctions - il y aurait alors une valorisation de 15 points tous

les trois ans. On transforme donc les 30 points que vous connaissez tous les 6 ans en 15 points tous les 3 ans. J'ai un peu peur de rentrer dans un peu trop de technique, mais je pense que vous avez compris le message.

5. Durée du travail

Volonté de clarification. Gros travail dans ce chapitre de clarifications et de définitions. Qu'est-ce que des astreintes ? C'est quoi le temps de travail ? C'est quoi le travail rémunéré ? C'est quoi la déconnexion ? C'est quoi les pauses ? C'est quoi une interruption d'activité ? C'est quoi la pause de 20 minutes ? C'est quoi la pause des ASEM ? Tout ça est clarifié, identifié, défini. Je ne sais pas, Bertrand, si vous avez fait une relecture commune des textes que nous sommes en train de négocier, en tout cas c'est la volonté de rendre plus accessibles et d'intégrer, de fusionner, des textes qui étaient disparates.

Travail autour de la durée annuelle de travail. Gros boulot avec nos amis des universités catholiques. On commence à comprendre comment on définit le temps de travail des enseignants du supérieur. Petit à petit on a intégré ces éléments-là, 4 ou 5 éléments de travail, une logique toute particulière. On a



beaucoup travaillé pour nos amis des universités catholiques. Alors ça nous a permis aussi de nous ouvrir et de penser à autre chose, de faire évoluer nos pratiques, voire nos supports juridiques, donc on les a remerciés au passage, même si on a perdu beaucoup de temps à travailler pour au final 50 enseignants-chercheurs de l'université catholique de Paris, mais c'est ainsi, on ne se refait pas, on fait le don de soi au quotidien.

Pas grand-chose au fond s'agissant de nos salariés, des corrections un peu formelles, notamment sur le temps de travail des formateurs, qui nécessitait une relecture et un peu de travail dans l'expression. Il n'y aura pas d'évolution et notre obsession est de conserver les droits et ne pas mettre le feu dans tous les établissements représentés aujourd'hui. Ce n'est pas notre ambition.

**L'idée est de donner
un peu de liberté
dans l'organisation
du temps de travail
pour les chefs
d'établissement
et pour répondre
aux enjeux de l'avenir.**

Clarification des aménagements du temps de travail – Je vous disais tout à l'heure que l'accord de 1999 a donc 22-23 ans, que depuis il y a eu trois modifications législatives et notamment une, très importante, en 2008. Donc on a un texte qui a 23 ans, qui est certes sécurisé, mais qui ne s'articule pas avec des dispositions législatives de 2008 et sans doute que dans les 5 ans à venir, on risque d'avoir des modifications législatives qui viendront percuter notre texte. Donc notre texte de 1999 ne tient plus la route. Dès lors qu'on entame sa révision, il faut tout rebâtir, tout en conservant une partie des garanties. Cela a été l'objet de moments clés dans la négociation. L'idée est de donner un peu de liberté dans l'organisation du temps de travail pour les chefs d'établissement et pour répondre aux enjeux de l'avenir. Donner un peu d'espace sur les plafonds de modulation – on va entrer dans la technique, mais vous savez qu'avec

l'annualisation, chaque année, vous faites vos plannings et vous avez des activités cycliques, et vous êtes enserrés dans un tunnel de modulation, un plafond, un plancher, et l'idée de supprimer le plancher et de passer le plafond de 40 à 42 heures, l'un des éléments importants que nous souhaitons insérer dans la convention collective. Petite tension avec les organisations syndicales évidemment, mais nous ne désespérons pas, tout en sachant que la loi de 2008 a supprimé le plafond. Le conserver est donc une avancée importante par rapport à la loi. Allez expliquer cela à des organisations syndicales, ce n'est pas évident. Alors encore une fois, bravo Bertrand et Denis pour votre capacité de persuasion.

Forfait jour / forfait heure

Forfait jour qui serait fléché sur des populations plutôt de strate IV, et donc répondant aussi à la définition du forfait jour, avec une forte autonomie. Toutes les strates IV ne seront pas concernées par le forfait jour, mais en tout cas, on intègre dans le dispositif conventionnel des supports d'aménagement du temps de travail qui nécessitent un accord d'entreprise et il est parfois difficile dans l'entreprise de négocier un accord collectif qui s'applique à deux ou trois personnes, d'où l'importance d'avoir une convention collective qui traite de tous les sujets et dans laquelle j'ai mis la notion de boîte à outils où vous pourrez vous servir pour répondre à vos propres besoins.

6. emplois et compétences

Parallèlement à la convention collective, on travaille sur un accord qui va être signé dans les mois à venir, sur la formation professionnelle avec une politique et une stratégie forte, dynamique en matière de formation, avec un esprit un peu particulier, qui est de se positionner sur du service, et donc la création de catalogues, de créer des effets de leviers de financement avec des financements qui se tarissent au sein de l'OPCO, des schémas et des processus de décision qui sont devenus très complexes. Donc on a une capacité limitée à mobiliser ces fonds-là. Dès qu'il y a une brèche, on essaie de s'y introduire pour répondre à vos besoins.

Là encore, on a besoin de vous pour définir ces services – troisième appel au peuple, vraiment vous avez Sophie VERBRUGGHE qui siège en commission, alors je ne veux pas la surcharger d'activité, mais on a besoin de vous pour vous aider.



N’attendez pas que le service descende, suscitez-le. N’hésitez pas à nous solliciter, c’est notre boulot que de mettre en forme vos souhaits. Donc si vous avez des besoins particuliers, n’hésitez pas, que ce soit en pure proximité, que ce soit en réseau, on trouvera toujours des solutions, peut-être pas immédiatement, mais on en trouvera. Donc surtout interpellez vos représentants, pour qu’ils nous fassent travailler, car on manque un peu d’activité...

7. Protection sociale complémentaire

Tout fonctionne à peu près bien. La santé, ça va. La prévoyance est gérée également. Gros sujet sur la prévoyance des enseignants en revanche. Ce n’est pas dans le champ de mon intervention aujourd’hui, mais sans doute qu’il y aura des décisions à prendre, qui seront difficiles dans les semaines, dans les mois et les années à venir.

S’agissant de la santé et de la prévoyance, tout cela est géré. Pas d’évolution dans le régime et dans sa structure. Les évolutions naturelles de tarifications. On l’a vu cette année, il y a une suraugmentation, dû à des rebonds post-covid. La santé n’a pas de prix, mais elle a un coût. Il est donc toujours compliqué d’être dans une logique concurrentielle et d’entendre qu’on a trouvé une complémentaire santé – on parlait voiture – équivalente à une Ferrari au prix d’une Fiat Panda. C’est ce qu’on entend souvent. Quand on vous dit qu’au même prix,

on peut avoir des garanties supérieures ou qu’on peut avoir 30 % de rabais, il y a souvent un loup, c’est-à-dire qu’avec la complémentaire santé, tout est clair, tout est transparent et on sait à peu de chose près, 6 mois avant le terme de l’exercice de combien on devra redresser le tarif pour l’année suivante. On analyse des milliards de données, enfin pas nous mais un cabinet conseil le fait pour nous, et on a au mois la consommation. Donc on voit vraiment l’état des lieux de la consommation santé. Gilles DUPONT peut en témoigner. Il n’y a pas de miracle en termes de complémentaire santé, et notre métier est de fixer le juste prix en la matière.

J’ai fini avec la présentation de la convention collective. Je ne vous ai pas présenté l’ensemble des chapitres, mais les autres n’ont pas de forte actualité, ou de modifications importantes qui nécessitaient d’être précisées.

Je vous le disais d’une voix péremptoire: « nous allons délivrer un texte clair, accessible, sécurisé juridiquement ». Bien sûr je vous ai menti, nous avons tout de même quelques problématiques juridiques en ce moment à traiter autour d’un contentieux, d’un arrêt du conseil d’État sur lequel le Collège Employeur a communiqué, annulant l’arrêté de représentativité syndical. Vous savez, en tant que chef d’établissement, qu’aujourd’hui,

depuis 4 ou 5 ans maintenant, vous devez négocier avec des organisations syndicales dans l'établissement qui pèsent un poids relatif. Vous ne devez négocier qu'avec les organisations syndicales qui pèsent 10 %. Dans la branche, c'est 8 %, le seuil pour être autour de la table. Pour négocier un accord collectif de branche valide, il faut 30 %, négocier avec des organisations syndicales qui pèsent 30 %. S'ils pèsent 50 %, ils les valident automatiquement. S'ils ne pèsent que 30 %, d'autres organisations syndicales qui pèsent, elles, 50 % peuvent s'opposer à son application. Les pourcentages, le poids relatif dont je parlais tout à l'heure, se mesurent sur les résultats au premier tour des élections de CSE pour les titulaires. Vous avez tous rempli le Cerfa à la main ou par voie dématérialisée, et donc le PV d'élection du premier tour remonte dans Mars – le nom du logiciel du Ministère du travail – vous envoyez sur Mars les PV – forcément il y a de la déperdition d'information – et donc ces PV sont consolidés dans un périmètre qui s'appelle la branche. Il y a donc quelques centaines de PV qui remontent chaque année, et au terme d'un cycle de 4 ans, le Ministère du travail fait une consolidation de l'ensemble des PV, et vous donne un arrêté qui fixe les choses. Le dernier, c'était CFDT 40 %, CFTC 30 %, SPELC 20 %, et les autres moins de 10 %. C'est donc pour cela qu'on ne négocie qu'avec les 3 organisations syndicales que je viens de citer, qui représentent donc 90 % du corps électoral.

L'arrêté est annulé puisqu'on a intégré dans la remontée d'informations les votes des enseignants agents publics. Donc la direction générale du travail et le Conseil d'État nous disent : puisque les enseignants ne sont pas couverts par la convention collective, la mesure d'audience n'est pas fiable, et donc l'arrêté est annulé. On se retrouve dans une situation un peu particulière : on doit négocier, on doit aboutir au 12 avril, mais on ne sait pas avec qui on doit négocier, et on ne connaît pas les points relatifs dont on a parlé tout à l'heure, et notamment les conditions de validité de l'accord. Donc petit souci. Il a été décidé en Collège Employeur, puis en CEPNL, qui est la confédération qui signe les accords, de continuer à travailler, d'inviter l'ensemble des organisations syndicales qui étaient représentatives sur le cycle précédent, c'est-à-dire sur un cycle qui avait commencé en 2013, et sur le fondement des arrêtés de représentativité

précédent. Donc on passe de 3 organisations à 9 organisations potentiellement. Ainsi le tour de table est clair. Pas de déloyauté, tout le monde est invité, on passe d'une épicerie de quartier au Zénith, pour négocier. On est 50 autour de la table – 4 représentants par organisation. Autant vous dire que pour négocier à 50, ça va être aisé, on en a fait l'expérience il y a quelques jours, et en visio, ce qui facilite le travail...

Ça, c'est une péripétie. Le plus grave, c'est l'incapacité que nous avons à déterminer les conditions de validité de l'accord. C'est l'élément central. Là aussi, on est assez optimiste puisqu'il faudrait qu'il y ait des contestations judiciaires des organisations syndicales. Demain, il y a une convention collective, un accord santé, un accord formation, un accord NAO. Que les organisations syndicales s'amuse à demander l'annulation de tous les accords, dans les 2 mois de leur publication, ça nous paraît être un scénario catastrophe qui a priori ne devrait pas prospérer. On est dans l'a priori, dans le risque, mais c'est un risque mesuré. Le Collège Employeur – FNOGEC et les organisations de chefs d'établissement – et la Confédération de l'Enseignement Privé à but Non Lucratif ont décidé de travailler, estimant que le risque était plus grand dans l'inaction que dans l'action.

Autrement, nous fermons – on pourrait se reposer un petit moment d'ailleurs – nous fermons jusqu'en 2029. On met les draps sur les meubles pour que la poussière se dépose, on ferme les volets – c'est juste impossible au regard de nos ambitions. Donc on a continué à travailler – merci encore aux représentants des organisations composant le Collège Employeur d'avoir pris ce risque et un risque – et là je parle en tant que juriste – un risque limité, mais l'avenir nous le dira.

Par contre, nous aurons sans doute des difficultés à avoir une extension de la convention collective, parce que le Ministère du travail ne prendra aucun risque d'exposition à nous aider. Je suis assez ferme dans mes propos, je suis un peu malheureux en tant que citoyen, désespéré en tant que juriste en droit social, mais le Ministère du travail ne fera pas d'extension de nos conventions collectives. Ou en tout cas pas dans un avenir de proximité.

Alors à quoi ça sert une extension ? Vous aurez sans doute à répondre à cette question, ou à échanger

entre vous. Deux trois éléments de compréhension : La démarche d'extension a pour vocation de faire appliquer un texte, un accord collectif, une convention collective a des entreprises qui sont dans un champ d'application de la convention collective mais qui ne sont pas adhérentes à la fédération patronale signataire. Une fédération patronale signataire signe une convention collective avec les organisations syndicales et ce sont ses adhérents qui appliquent cette convention. Et pour une entreprise qui est non adhérente à la fédération, il faut un arrêté du ministre, qui étend dans le champ d'application de la convention collective l'application de l'accord qui, encore une fois, ne s'applique qu'aux adhérents. Jusqu'à présent, ça ne posait pas trop de problèmes car nous étions sur des champs conventionnels fermés et tous les établissements adhéraient à la FNOGEC et donc appliquaient, sans trop se poser de questions, en tout cas cette question-là, le texte conventionnel. Là, le champ d'application s'élargit et nous avons des entreprises ressortissantes de la branche qui ne seront pas adhérentes à la FNOGEC, parce que n'appartenant à l'enseignement catholique.

Dans le processus d'extension, il y a aussi un contrôle de légalité. Le Ministère du travail fait des remarques – on en a certaines sur le temps partiel, par exemple, « attention, là ça s'articule

mal avec votre accord de 99... » - Il y a une analyse juridique. Mais le plus important de l'extension à nos yeux, compte tenu de ce que nous sommes, établissements de l'enseignement catholique où les conventions collectives s'appliquent, même si elles ne sont pas étendues, il y a un élément essentiel à intégrer, c'est qu'il y a certaines thématiques qui nécessitent une extension pour recevoir une application. Ce sont des sujets dérogatoires, des sujets qui dérogent à des principes généraux des droits du Code du travail. Et donc ça va être le renouvellement de la période d'essai, on a négocié un renouvellement de la période d'essai dans le cadre du chapitre 3, que je vous ai présenté tout à l'heure, et bien là si nous n'avons pas d'arrêté d'extension, ça ne pourra pas s'appliquer. Même chose pour l'accord temps partiel. Vous savez qu'on a un principe de 24h légales et que l'accord dérogatoire de branche peut fixer un seuil inférieur et organiser les modalités de fonctionnement dans l'organisation du temps de travail, dès lors qu'il y a un seuil inférieur au seuil légal. Et bien si on n'a pas d'extension, l'accord que nous avons signé en 2019 ne pourra pas s'appliquer et donc on ne pourra pas avoir d'avenant temporaire, ce qui est une attente forte dans les établissements. On n'aura pas de CDI d'opérations, car là aussi c'est un contrat dérogatoire au CDI normal, et il faut un arrêté d'extension, CDI d'intermittence



aussi. Donc c'est le vrai problème. On ne voit pas d'autres problèmes juridiques, sauf à ce qu'il y ait une razzia, une politique de la terre brûlée de l'ensemble des organisations syndicales pour l'invalidation des accords que nous allons signer. Par contre, on a certaines thématiques qui ne pourront pas recevoir d'application avant l'arrêté d'extension qui ne pourra pas sortir avant un ou deux ans. C'est pour ça qu'en anticipant cette problématique-là, dans l'édition de la convention collective du Collège Employeur, on a pris la précaution d'habituer le lecteur à des insertions en rouge sur certaines dispositions et stipulations de la convention collective, qui ne peuvent pas être appliquées. Il va falloir s'habituer dans les mois à venir à ce qu'il y ait des textes signés et qui ne puissent pas être mis en œuvre. Nous qui souhaitons avoir des textes clairs, précis, juridiquement sécurisés et alléger vos contraintes, et bien là c'est la limite à l'exercice, mais nous n'y sommes pour rien. On n'a fait qu'appliquer la loi, qu'appliquer les demandes du Ministère du travail ces trois dernières années, notamment dans la composition des commissions de négociation. Et aujourd'hui le Ministère du travail qui nous a un peu enquiné la vie, il faut le dire, sous des airs d'accompagnement de bienveillance, ne nous aide pas – je ne veux pas mettre Bertrand en exposition sur le sujet, mais je crois que mon propos est assez clair – on a encore eu hier une réunion avec le directeur adjoint de la direction générale du travail qui était perdu par sa propre responsabilité, et perdu sur les propositions que nous faisons, et donc se retranchant derrière un technicisme qui n'est sans doute pas à la hauteur des enjeux que nous avons présentés, parce qu'il s'agit tout de même de 230 000 personnes, 100 000 salariés.

Il va falloir s'habituer dans les mois à venir à ce qu'il y ait des textes signés et qui ne puissent pas être mis en œuvre

Je parlais tout à l'heure de la complémentaire santé – Aurélia de SAINT-EXUPÉRY s'est un peu énervée hier, en disant : « *mais Madame, est-ce que ça veut dire que demain demander aux 85 000*

affiliés EEP Santé de rembourser l'ensemble des garanties qu'ils ont perçues ces trois dernières années? Est-ce cela Madame que vous mettez en avant? » Comment voulez-vous qu'elle puisse répondre à cette question? Mais qu'on puisse imaginer qu'un juge annule quoi que ce soit lorsqu'on nous présente ça...

Les risques juridiques présentés par l'administration et la réalité de ceux-ci paraissent complètement en désaccord, c'est ainsi, et on est un peu déçu, mais on y arrivera.



Élections de CSE

Je finis sur les élections de CSE, sans doute qu'il y aura des questions sur le sujet. L'arrêté de représentativité et l'annulation de l'arrêté de représentativité ne changent rien pour vous, en proximité. Il n'y a pas de modification des noms, des organisations syndicales à inviter au protocole d'accord préélectoral. Les organisations syndicales présentes dans l'établissement doivent être invitées et seules les 5 organisations reconnues au niveau national, non pas dans la branche, c'est-à-dire la CFDT, la CFTC, la CGT, FO et la CGC, doivent être invitées au protocole d'accord préélectoral. Il y a des usages qui font qu'on invite le SPELC à la négociation du protocole d'accord préélectoral, c'est un usage. Il vous appartient d'ouvrir le champ de la négociation. Mais si vous l'ouvrez au SPELC, je vous conseille malgré tout d'inviter le SUNDEP, Sud solidaire à la négociation du protocole d'accord préélectoral. Vous ne pouvez pas inviter le SPELC au motif qu'il était représentatif dans la branche, et évacuer un représentant des organisations syndicales, et notamment Sud solidaire, ce qui permettra de mettre un peu d'exotisme dans les négociations, comme vous pouvez l'imaginer.

La question des urnes séparées se pose. Le Collège Employeur a communiqué, il y a une dizaine de jours, sur l'état de la situation, on a essayé d'être clair, précis et dans un monde assez complexe. Nous avons malgré tout de bonnes nouvelles de la direction générale du travail qui nous a annoncé avoir la volonté de commencer la rédaction d'une circulaire pour nous éclairer sur les modalités d'organisations des élections du CSE, et cette circulaire, nous a indiqué le Ministère du travail, devrait être publiée avant le 1^{er} mars. On s'est permis de rajouter un point d'interrogation sur cette date-là, je ne suis pas persuadé que nous ayons un texte d'ici-là. Donc d'ici-là, quoi faire? Attendre patiemment, sagement. Sans doute que la raison doit l'emporter. Si vous pouvez attendre dans l'organisation de vos élections encore 15 jours, 3 semaines, 1 mois, pour rejoindre le 1^{er} mars, faites-le, prenez votre temps, expliquez les choses. Si vous êtes dans une situation où les mandats arrivent à échéance dans moins de deux mois, moins de trois mois, vous êtes dans l'obligation d'organiser les élections de CSE. Donc premier conseil, c'est de faire comme vous l'avez toujours fait. On ne va pas rajouter au bazar que nous connaissons au niveau national des problématiques locales et vous enquiquiner la vie en vous donnant des consignes qui seront invalidées dans 15 jours, 3 semaines, après avoir travaillé avec le Ministère du travail. Pour l'instant on n'a aucune certitude sur l'organisation des urnes séparées. Autant faire une urne séparée c'est simple, on met une boîte à chaussures, on met un scotch dessus et en avant la musique, par contre renvoyer les informations dans Mars, ça nécessite un peu de travail avec le Ministère du travail sur la rédaction de PV en ligne, de mentions manuscrites éventuellement, ou alors le dépôt d'un PV un peu light qui pourrait être édité par le Ministère du travail et pas par nous. Là c'est la Ministère qui a la plume. Donc attendez si vous pouvez, faites comme vous l'avez toujours fait si vous devez organiser les élections de CSE. Et si le protocole d'accord préélectoral a été modifié, a été négocié il y a 1 mois, 6 semaines ou il y a 15 jours, je ne vous invite pas forcément à envisager sa révision parce que vous êtes dans une situation de toute façon où vous n'aurez pas de solution pratique, mais par contre des interrogations par les organisations syndicales que vous aurez invitées. Et là on est à votre disposition, via Denis LE MORZADEC, pour répondre à toutes les questions que vous vous posez.

Je voudrais juste terminer sur une annexe que je mets à votre disposition. Il y a des actions à destination des chefs d'établissement qui ont été organisées, des soutiens individuels en forme de coaching que vous pouvez mobiliser pour vous, pour vos propres besoins.

Agir ensemble face au RPS, ce sont des ateliers entre pairs pour travailler sur les risques psychosociaux, que ce soit pour le bien des salariés dont vous avez la charge, mais aussi pour votre bien. Vous ne pouvez pas faire le bien, si vous n'êtes pas bien. C'est dans cet esprit-là qu'on a monté avec des représentants syndicaux et vos propres représentants dans les commissions paritaires, CPPNI, Santé, formation, etc. ce parcours qui s'adresse aux chefs d'établissement pour qu'ils intègrent les risques psychosociaux en tant que manager, mais aussi pour eux-mêmes.



Chaque matin, je pense à vous en me levant, en disant que vous vivez des moments difficiles depuis 2 ans, sans doute un peu plus longtemps que 2 ans, mais tout particulièrement depuis 2 ans, et nous nous demandons comment alléger les contraintes, et vous aider au quotidien. Ça fait partie des solutions qu'on peut offrir, c'est-à-dire avec les fonds mutualisés, vous rendre service au quotidien. Alors n'hésitez pas, peut-être pas à titre personnel, je ne vous dis pas à vous, mais en tant que représentant de votre organisation, à donner l'information à un collègue qui serait dans la difficulté, car on sait qu'il y en a. Et un chef d'établissement, ce n'est pas un roseau, ou c'est un roseau qui parfois, à force de souplesse et de contorsion, peut rompre aussi, et donc surtout n'hésitez pas à en parler à vos collègues qui seraient en difficulté.

Jean-René LE MEUR
Retranscription

Veille pédagogique



Source : www.education.gouv.fr

BOEN N°47 DU 16/12/2021

ENSEIGNEMENTS PRIMAIRE ET SECONDAIRE Baccalauréat général

Physique-chimie et Sciences de la vie et de la Terre :
évaluation des compétences expérimentales -
session 2022 - note de service du 24-11-2021
(NOR : MENE2133288N)

Baccalauréat professionnel

Supports d'évaluation et de notation des unités
générales - note de service du 25-11-2021 (NOR :
MENE2135369N)

Ev@lang collègue

Mise en œuvre et modalités d'organisation du test
numérique de positionnement en anglais pour les
élèves de troisième - année scolaire 2021-2022
note de service du 29-11-2021 (NOR :
MENE2129436N)

Ev@lang collègue

Calendrier 2022 du test numérique de
positionnement en anglais pour les élèves de
troisième - note de service du 29-11-2021 (NOR :
MENE2129438N)

BOEN N°48 DU 23/12/2021

ENSEIGNEMENTS PRIMAIRE ET SECONDAIRE École inclusive

Création de dispositifs d'autorégulation pour
les élèves présentant des troubles du spectre

de l'autisme, dans le cadre de la stratégie
nationale pour l'autisme au sein des troubles du
neurodéveloppement - instruction ministérielle du
3-9-2021 (NOR : SSAA2127473J)

BOEN N°2 DU 13/01/20212

ENSEIGNEMENTS PRIMAIRE ET SECONDAIRE Baccalauréat général

Classes de première et de terminale menant au
baccalauréat français international à compter de la
rentrée scolaire 2022 - note de service du 15-12-
2021 (NOR : MENE2121403N)

BOEN N°3 DU 20/01/2022

ENSEIGNEMENT PRIMAIRE, SECONDAIRE ET SUPÉRIEUR

Modalités de formation, d'évaluation et de
certification des compétences numériques
Élèves de l'école élémentaire aux lycées et étudiants
des formations dispensées en lycée public et privé
sous contrat - note de service du 21-12-2021
(NOR : MENE2129631N)

ENSEIGNEMENTS PRIMAIRE ET SECONDAIRE Baccalauréat général

Partie pratique de l'épreuve de l'enseignement de
spécialité numérique et sciences informatiques –
session 2022 - note de service du 3-1-2022 (NOR :
MENE2138280N)

BOEN N°4 DU 27/01/2022

ENSEIGNEMENTS PRIMAIRE ET SECONDAIRE Baccalauréat professionnel

Épreuve de contrôle à compter de la session 2022
note de service du 31-12-2021 (NOR :
MENE2139306N)

**Lettre de Jean-Michel BLANQUER le 28 Janvier
2022** : Examen session 2022

Dispo 3 ans, 1 an, ou bien 1 journée ?

Rejoins-nous !



Le Rocher, Oasis des cités

Oser l'aventure aux périphéries pour découvrir le monde entier

Dans le cadre de la pastorale, Lucie AUBERT, Adjointe en Pastorale du lycée Saint Adjutor de Vernon a fait venir l'association « Le Rocher Oasis des Cités », qui se trouve aux Mureaux, dans les Yvelines avec les classes de secondes. Un moment d'échange avec les élèves des différentes classes du niveau pour mettre en avant le partage avec les différentes cultures, les différentes religions, les différentes personnes.

Le Rocher

L'association Le Rocher, Oasis des cités est une association catholique d'éducation populaire reconnue par les pouvoirs publics. Elle mène des actions éducatives et sociales avec les habitants

(enfants, adolescents, adultes et familles) des quartiers urbains en difficulté. Ce travail de prévention est réalisé avec des acteurs locaux, grâce à des équipes de volontaires et de salariés qui font le choix de vivre dans les quartiers où ils agissent.

Une mission qui se résume en trois points

- **Vivre avec** : habiter au cœur des cités pour y tisser des relations de proximité, source de tout développement (visites à domicile, animation de rues, repas saveurs du monde...).
- **Grandir avec** : déployer des actions éducatives auprès des jeunes (accompagnement scolaire, sorties, camps, ateliers théâtre...) et accompagner leurs familles (alphabétisation, recherche d'emploi, camps familles...)
- **Bâtir avec** : Encourager le dépassement de soi, le goût de l'effort, le mérite, le savoir-être, l'autonomie pour rendre les habitants acteurs de leur propre vie.

Un bâtisseur d'humanité et de fraternité

Durant l'échange un élève pose naturellement une question sur le fondateur de cette association. La réponse le surprend.

Interpellé très jeune par la violence des quartiers difficiles, Cyril TISSERAND fonde l'association « Le Rocher » en 2000 pour permettre à des jeunes de vivre la fraternité dans les quartiers.

Mais qu'est ce qui peut bien pousser un père de famille français, à s'installer dans les quartiers nord de Marseille avec sa femme et ses enfants? Ni la nécessité, ni les liens familiaux, mais un choix libre et assumé de vivre cette fraternité.

Pour Cyril TISSERAND, c'est la meilleure façon de faire germer la « civilisation de l'amour » qu'il croit possible de construire, au-delà des exclusions et des communautarismes et à travers l'infinie diversité des cultures, des langues et des religions.

De Bondy aux quartiers Nord de Marseille

À 27 ans, tout juste sorti de son école d'éducateur spécialisé, il part vivre avec un ami dans les barres HLM de Bondy. Très vite, il va à la rencontre des





jeunes et des enfants désœuvrés qui errent au pied des immeubles. Pour eux il lance des cours de boxe, des jeux, des permanences pour l'aide aux devoirs et l'accueil des familles...

Son projet prend corps: il fonde donc une association, le Rocher, pour devenir une « oasis dans les cités ». Vingt ans plus tard, le Rocher a essaimé dans 9 antennes, de Bondy à la cité de La Beaucaire à Toulon, et des Mureaux à Grenoble. Des dizaines de jeunes en service civique viennent y vivre une année d'engagement solidaire.

Se lever le matin sans savoir où le vent nous portera, n'avoir d'autre impératif que d'essayer de faire le bien, c'est formidable, et c'est ça le Rocher !

La découverte de cette France qu'on ignore

S'ensuit une discussion avec les personnes présentes dans l'amphi de l'établissement. Un échange avec différents témoignages comme Mathieu, élève de polytechnique qui a passé du temps à Marseille: « Je suis arrivé au mois d'octobre 2020 dans ces quartiers Nord dont on entend tant parler. C'est alors qu'a commencé pour moi une belle aventure : la découverte de cette France qu'on ignore. Au fil des rencontres, de l'animation de rue, des cours particuliers et des sorties, j'ai pu créer des liens avec des familles que je n'aurais probablement pas

**Combien de stéréotypes sont tombés !
J'avais choisi Le Rocher pour me rendre utile.
Mais j'apprends aussi beaucoup !**

eu la chance de connaître autrement. Chance, oui, car si l'autre nous montre ses faiblesses, il nous livre aussi, à son insu, ses plus grandes richesses. Se lever le matin sans savoir où le vent nous portera, n'avoir d'autre impératif que d'essayer de faire le bien, c'est formidable, et c'est ça le Rocher! En seulement quelques semaines de présence ici, j'ai déjà beaucoup appris sur la vie d'équipe ou la vie dans la cité. Et comment, dans tous les cas, aller vers l'autre avec, pour seul désir, de mieux le découvrir. Combien de stéréotypes sont tombés! J'avais choisi Le Rocher pour me rendre utile. Mais j'apprends aussi beaucoup! »

L'effort d'aimer sans condition

Ou encore Delphine, volontaire aux Mureaux, qui est en école d'Ingénieur: « Étudiante en école d'ingénieur, j'avais un sérieux besoin de me rendre utile, concrètement. Simplement. En donnant mon temps, en y allant avec mes deux mains pour servir et mon cœur pour aimer. Envoyée aux Mureaux l'année dernière, j'ai énormément reçu par ces rencontres, ces liens qui se tissent petit à petit, par





la vie d'équipe. J'en retiens principalement trois grandes joies : se lancer dans l'effort essentiel de sortir de soi, aller à la rencontre de tous, se faire pont entre deux mondes ; apprendre la confiance, être un outil au service des autres sans trop savoir comment ; faire l'effort d'aimer sans condition chaque personne rencontrée. Et c'est BEAU ! »

Pour terminer cet échange riche, les intervenants ont présenté des projets concrets et leurs mises en œuvre, comme le livre de recettes de cuisine « Saveur des Cités ». Chaque recette est accompagnée du témoignage et de la photo de son auteur. À travers ce livre, le lecteur est invité à découvrir de nouvelles personnes, qui, par leur cuisine, révèlent un peu de leur intimité et de

leur culture dans une abondance de saveurs. Plus encore, le livre donne la parole aux habitants. En effet, au fil des pages, chaque créateur de recette témoigne sur le contexte du plat préparé mais aussi sur son parcours et son expérience du Rocher.

Se lancer dans l'effort essentiel de sortir de soi, aller à la rencontre de tous, se faire pont entre deux mondes ; apprendre la confiance, être un outil au service des autres sans trop savoir comment

Mieux qu'un très beau livre de recettes autour du monde, « Saveurs des Cités » propose un recueil unique de témoignages, de paroles et de tranches de vie. Le lecteur peut venir à la rencontre de chacun et le rejoindre dans sa culture et son histoire.

Au-delà des recettes, le livre propose d'illustrer ce qui est vécu dans chacune de ses neuf antennes, au cœur des quartiers sensibles. Il permet de révéler tout ce qui nous unit au-delà de tout ce qui semble nous séparer. Il est un pont pour rejoindre l'autre dans sa culture, pour mieux le connaître et mieux l'aimer.

Ou encore, aux Mureaux, un camp de 4 jours dans le Jura en novembre dernier. « L'idée était que ces jeunes soient acteurs dans tout ce qu'ils vont vivre avec le Rocher. Cela passe par une construction d'un projet commun. Si on s'arrête au premier abord avec eux, ils te disent qu'ils ont juste envie de faire du quad, du ski... « Faire » des activités sans raison n'avait pas beaucoup de sens pour moi, ni pour le Rocher. Alors on est allé plus loin, » explique Léa, chargée d'insertion à l'antenne des Mureaux. Ensemble ils ont construit le projet autour de deux axes : se dépasser via des activités sportives et rendre service. Avec l'idée de gravir une « montagne entière ». Pour cette première, le Jura fera l'affaire avec au programme : randonnées, service d'aide aux personnes et spéléologie.

« L'objectif de ce camp était de grimper jusqu'au Reculet (1 000 m de dénivelé positif) et descendre



de nuit à la frontale. Nous avons eu la chance d'être hébergés dans la cure de Divonne-les-Bains. En échange du prêt de ce lieu, le deal était d'inviter les prêtres à dîner et de rendre des services aux personnes du quartier. ».

Voici une liste non exhaustive des projets de cette association, qui a intéressé les jeunes élèves des classes de seconde du lycée. Mais nul doute que ces témoignages peuvent intéresser aussi les moins jeunes, les travailleurs sociaux les croyants et les non-croyants, les chrétiens ou les musulmans.

S'arrêter quelques instants et se poser la question de savoir comment donner à travers diverses actions: Encourager la réussite scolaire à travers un accompagnement à la scolarité et peut-être amoindrir le décrochage scolaire, inciter le dépassement de soi avec des camps chantier, favoriser l'insertion professionnelle et promouvoir l'engagement social. Un beau moment, une belle leçon de vie.

Raphaël THOMASSIN



Le quotidien (re) traité

Nous avons tous des jours où nous sommes confiants mais l'inverse est aussi vrai... et c'est peut-être encore plus vrai en cette période de pandémie! Nous sommes alors en manque d'énergie et moins confiants face aux autres et nous nous retrouvons face à des résistances, des difficultés, des refus, des découragements. Ceci nous amène tout naturellement à croire que nous sommes victimes des événements et spectateurs de ce qui nous arrive. Prenons pour exemple ce qui arrive à la maîtresse dans

Une histoire de bottes

C'est l'histoire d'une institutrice de maternelle au milieu du mois de janvier, le mois généralement le plus dur pour tout le monde...

Un des gamins lui demande de l'aide pour mettre ses bottes pour aller en récréation et, en effet, elles sont vraiment difficiles à enfiler, Après avoir tiré, poussé, re-poussé et tiré dans tous les sens, les bottes sont enfin chaussées et le gamin dit: « *elles sont à l'envers, maîtresse* », La maîtresse attrape un petit coup de chaud quand elle s'aperçoit qu'en effet il y a eu inversion des pieds...

Bref, nouvelle galère pour les enlever et rebelote pour les remettre, mais elle réussit quand même à garder son calme jusqu'à ce que les bottes soient rechaussées aux bons pieds.

Et là, le gamin lui dit avec toute la candeur qui caractérise les enfants: « *C'est pas mes bottes* ».

À ce moment-là, elle fait un très gros effort pour ne pas lui mettre une baffe, fait un tour sur elle-même en se mordant les lèvres, se calme et finit par lui demander pourquoi il ne l'a pas dit AVANT...

Comme le gamin voit qu'il a contrarié sa maîtresse, il ne répond pas.

Elle dit alors: « *Bon, allez, on les enlève* » et elle se met à nouveau au boulot. Là, elle a envie de pleurer mais une nouvelle fois, elle se calme et entreprend de lui re-re-mettre ses bottes. L'opération est enfin terminée et la maîtresse se sent vraiment fière d'avoir réussi.

Pour aller jusqu'au bout, elle le met debout, lui fait enfiler son manteau, lui met son cache-nez et lui demande: « *où sont tes gants?* »

Et le gamin de répondre le plus simplement du monde:

« *Je les ai mis dans mes bottes* ».



N'y a-t-il pas quelques similitudes avec ce qui arrive « presque » quotidiennement à chaque Chef d'établissement dans sa gestion du quotidien? Si la réponse est positive, il faudra que chacun parvienne, à l'instar de cette remarquable institutrice, à développer sa capacité d'identifier et d'exprimer ses émotions afin de ne plus être spectateur mais acteur de ce qui arrive... peut-être des nouveaux apprentissages à mettre en place pour devenir des apprentis-sages?

En parallèle, il conviendra également de décoder et de comprendre les besoins et les émotions d'autrui, c'est-à-dire faire preuve d'empathie afin d'affirmer son leadership et de continuer à inspirer son entourage. En effet, chaque fois que quelqu'un « aura mis ses gants dans ses bottes », il faudra penser à cette citation de Phyllis BOTTOME, romancière britannique spécialiste de la psychologie individuelle et inspiratrice de Ian FLEMING (007 !) qui disait:

« *Il y a deux façons de gérer les difficultés: les modifier ou s'adapter à elles* »

La prise en compte de ce conseil permettra, en outre, à la manière de Marc AURELE, de ne pas s'acharner sur ce qui ne dépend pas de nous et permettre ainsi de mieux agir sur ce qui en dépend.

Patrick BARON

Tapenade d'asperges vertes

Ingrédients (pour 4 personnes)

600 g d'asperges vertes
2 c. à soupe d'huile d'olive
Sel, poivre

Préparation

- Lavez les asperges, et pelez-les à l'aide d'un économe pour enlever les fibres dures qui peuvent être désagréables lors de la dégustation
- Dans une casserole d'eau portée à ébullition, plongez les asperges pendant 20 minutes.
- Égouttez les asperges et mettez-les dans un mixeur, avec l'huile d'olive ainsi que le sel et le poivre.
- Mixez jusqu'à obtenir la consistance que vous souhaitez et réservez au frais avant de servir.







« Toute guerre laisse le monde pire que dans l'état où elle l'a trouvé. La guerre est toujours un échec de la politique et de l'humanité, une capitulation honteuse, une déroute devant les forces du mal. N'en restons pas aux discussions théoriques, touchons les blessures, palpons la chair des personnes affectées. Retournons contempler les nombreux civils massacrés, considérés comme des "dommages collatéraux". Interrogeons les victimes. Prêtons attention aux réfugiés, à ceux qui souffrent des radiations atomiques ou des attaques chimiques, aux femmes qui ont perdu leurs enfants, à ces enfants mutilés ou privés de leur jeunesse. Prêtons attention à la vérité de ces victimes de la violence, regardons la réalité avec leurs yeux et écoutons leurs récits le cœur ouvert. Nous pourrions ainsi reconnaître l'abîme de mal qui se trouve au cœur de la guerre, et nous ne serons pas perturbés d'être traités de naïfs pour avoir fait le choix de la paix.»

*Pape François
Encyclique Fratelli Tutti
Chap. VII - § 261*

S y n a d i c
2-4, rue Chaintron
92120 MONTROUGE
Tél. 01 55 48 04 57
Fax : 01 55 48 04 58
contact@synadic.fr
www.synadic.fr

