



ARRÊTS DE TRAVAIL 28 novembre au 7 décembre 2022

Note explicative à destination des délégués et représentants syndicaux

Informations pratiques

Arrêts de travail sous forme d'assemblées générales organisées en front commun syndical

Date : **du 28 novembre au 7 décembre 2022**

Durée : **moins de 50 minutes**

Qui est concerné ? **Membres du personnel enseignant et assimilés de l'enseignement obligatoire et non obligatoire (Supérieur, ESAHR, Promotion sociale) – tous réseaux confondus.**

Pourquoi une telle action ?

La dernière manifestation qui a eu lieu le 13 octobre 2022 a mobilisé plus de 13.000 participants dans les rues de Namur, ce qui a une nouvelle fois démontré votre engagement et votre détermination en vue d'obtenir des améliorations de vos conditions de travail à TOUS !

Le ras-le-bol et l'insatisfaction dans les établissements d'enseignement et au sein des Centres PMS restent palpables mais, le gouvernement persiste à faire la sourde oreille. C'est pourquoi les organisations syndicales, en front commun, organiseront **une action symbolique place Surlet de Chokier à 11h le 8 décembre 2022** et demandent à être reçues par les différents ministres de la Fédération Wallonie Bruxelles afin de leur remettre **des cotons-tiges**. Peut-être cela leur permettra-t-il de mieux entendre nos revendications !

Vu le contexte économique très difficile, le front commun syndical n'organiser pas de journée de grève d'ici **fin 2022** mais vous appelle à **organiser des arrêts de travail et à y participer au cours de la période du 28 novembre au 7 décembre 2022.**

Quelle que soit votre fonction, les réformes passées, en cours et à venir ont impacté, impactent et impacteront vos conditions de travail, mais également les conditions d'apprentissage de vos élèves/étudiants. La pénurie d'enseignants due au manque d'attractivité de la profession dans l'enseignement obligatoire n'est plus à démontrer. De plus, les conditions de travail, comme par exemple les dimensions souvent insuffisantes des infrastructures et leur état, affectent autant les membres du personnel que les élèves et les étudiants.



Arrêts de travail dans les établissements d'enseignement

Ils permettront la tenue de réunions d'information et/ou l'organisation d'actions visibles qui pourront se tenir au moment que vous jugerez le plus opportun compte tenu des réalités locales. Un PowerPoint sera transmis aux délégués/représentants COCOBA/COPALOC/CE/CPPT/ICL .

Dans l'enseignement obligatoire, afin de toucher également les parents de vos élèves, un courrier à leur attention vous sera transmis afin qu'ils comprennent mieux la réalité de terrain et ne s'arrêtent pas seulement à ce qui est véhiculé par les médias ou encore sur des idées reçues telles que « *les profs ne sont pas à plaindre, ils ont plein de congés...* », « *ils ne travaillent que 20H/semaine* » ou encore « *ils sont payés à ne rien faire pendant leurs vacances d'été...* ». Ces courriers pourront être distribués à l'entrée ou à la sortie des classes, **en dehors de l'enceinte des établissements scolaires**.

Dans l'enseignement supérieur, afin de toucher les étudiants, un courrier sera transmis aux fédérations d'étudiants en FWB, afin qu'ils comprennent les enjeux.

Nous vous demandons d'inciter vos directions à participer aux arrêts de travail car elles sont également concernées par les réformes. Un courrier à l'attention des directions de l'enseignement obligatoire vous sera également transmis, leur demandant de prendre position quant au projet de décret « évaluation »

Nos quatre principales revendications dans l'enseignement obligatoire sont toujours d'actualité.

1. Réforme de l'offre d'enseignement qualifiant

Au niveau de la réforme du qualifiant, en octobre, 3 scénarii avaient été présentés lors du Comité de concertation du Pacte pour un Enseignement d'Excellence.

Le projet suivant a été proposé par le Gouvernement : l'application stricte de la norme sans possibilité de dérogation, sauf lorsqu'elle concerne des métiers en pénurie et fait partie des thématiques communes « Bassins ».

La fixation des normes tiendra compte de la densité de population et de la dangerosité du métier. Les normes ne sont pas les mêmes selon que l'option soit organisée en plein exercice ou uniquement au sein d'un CEFA. Il sera tout de même un peu tenu compte de la mise en péril de l'école si on ferme plusieurs options. Une école ou même un Bassin pourrait, si le nombre n'est pas atteint dans une option, décider de ne pas la fermer, mais de fermer une autre option, dans l'école, dans le PO ou inter PO. Ce système pourrait entraîner beaucoup d'angoisse au sein des établissements, car une option qui fonctionne bien ne serait pas pour autant à l'abri. D'autre part, si l'option qui manque d'élèves mais qui est maintenue, en échange de la suppression d'une autre atteint de nouveau la norme, l'autre option ne sera pas rouverte.

De plus, la concertation sociale n'apparaît pas du tout dans la proposition de texte. Les organisations syndicales ont refusé cette proposition.

L'évolution du projet est dans les mains du gouvernement.



Vient s'ajouter à cela le nouveau Parcours d'Enseignement Qualifiant (PEQ) qui, dès la rentrée 2023, engendrera la transformation en 4-5-6 de toutes les options aujourd'hui organisées en 5-6. Cette révolution dans le monde du qualifiant soulève de nombreuses questions pratiques. Un impact sur l'emploi est à craindre également.

Tant que le Tronc commun n'arrive pas à son terme, la 3^{ème} qualifiante risque de devenir une année d'attente ou d'orientation forcée pour les élèves.

Le dialogue dans le cadre du Pacte autour de ces projets a permis de rejeter une économie de 37 millions d'euros sur le dos des professeurs de CT et de PP. De plus, l'impact de la rationalisation sur l'emploi a été fortement réduit. Les organisations syndicales exigent la mise en place des cellules de reconversion.

Hormis les pertes d'emplois et le manque de vision sur les possibilités de reconversion pour les membres du personnel concernés, cette réforme aura également des conséquences sur les apprentissages des élèves : vu que des options disparaîtront dans certaines écoles, les élèves devront faire parfois plus de trajets ou des trajets plus longs pour rejoindre une école. Ceci pourrait accentuer les difficultés pour les familles précarisées qui devront payer ces frais de transport supplémentaires et/ou engendrer une orientation encore moins positive qu'actuellement.

2. Taille des classes et encadrement des CPMS

Taille des classes

La taille des classes reste une priorité pour les membres du personnel et un facteur influant non seulement sur les conditions de travail des enseignants mais aussi sur les conditions d'apprentissage des élèves. À la suite des actions précédentes, deux GT de réflexion sur la taille des classes ont été organisés. Mais les objectifs doivent être redéfinis : se contenter de limiter l'octroi des dérogations est insuffisant. Pour le moment, les résultats sont loin d'être satisfaisants mais les actions montrent votre détermination à trouver des solutions.

Les chiffres fournis lors des réunions des groupes de travail sur la taille des classes ne correspondent pas aux retours du terrain. Il apparaît qu'il leur est difficile de nous donner des chiffres fiables, des classes étant parfois dédoublées sur des reliquats de capital-période.

Des formations sont pour l'instant dispensées sur les techniques de différenciation mais il est impossible de les mettre en œuvre si les classes sont trop peuplées.

« Le Livre 1 du Code de l'enseignement nous définit les pratiques de différenciation. Ce sont les démarches qui consistent à varier les moyens, les dispositifs et les méthodes, pour amener les élèves à atteindre au minimum les attendus annuels visés dans les référentiels, en tenant compte de l'hétérogénéité des classes ainsi que de la diversité des modes et des besoins d'apprentissage des élèves. Ces pratiques comprennent la pédagogie différenciée, la remédiation, les activités de dépassement et l'accompagnement personnalisé ».

Plus personne aujourd'hui ne remet en cause ce processus de différenciation. Il est déjà présent depuis dans le quotidien des classes depuis des lustres. Le Décret Missions en parlait déjà en 1997. La demande de différenciation explose aujourd'hui vu le nombre sans cesse croissant d'élèves en grosses difficultés nécessitant une attention particulière et/ou des aménagements raisonnables.

Mais à un moment, le nombre d'élèves devient tellement important qu'il ne permet plus de répondre à cette différenciation des pratiques pédagogiques. C'est pourquoi, a minima, nous demandons une



taille des classes qui permettent d'appliquer cette différenciation à toutes les heures de cours, dans tous les cours et à tous les niveaux.

« Diminuer la taille des classes, c'est augmenter les conditions de travail des membres du personnel. »

Cela signifie de facto moins de bruit, plus d'espace pour travailler en petits groupes, un meilleur ciblage de l'accompagnement personnalisé, un environnement de travail plus agréable, une meilleure attention aux travaux des élèves ainsi qu'une plus grande disponibilité pour ces derniers. Le non-redoublement est une très bonne chose mais entraîne des classes plus hétérogènes nécessitant de travailler en groupes de niveaux.

Si notre demande vaut pour la taille des classes des cours généraux, elle vaut également pour la taille des groupes des maîtres spéciaux quelle que soit la discipline enseignée. Trop souvent par des mécanismes de regroupements, nos collègues des cours philosophiques voient leurs nombres d'élèves sans cesse croître. Il en est de même dans les cours pratiques et les cours de langues. Le temps laissé à chaque élève pour s'exprimer dans cette seconde ou troisième langue n'est-il inversement proportionnel au nombre d'élèves dans la classe ?

La diminution de la taille des classes est aussi corrélée à la sécurité des élèves lors des cours de natation et d'éducation physique. La pédagogie du projet a montré ses bienfaits dans la motivation des élèves mais est-elle réaliste et sécuritaire dans un grand groupe ? Comment assurer seul la sécurité lors des sorties scolaires (visites culturelles, potager pédagogique, ...) ou des sorties sportives (Provélo, cross, ...) ?

L'apprentissage de la lecture est considéré comme une priorité au début du primaire. Mathématiquement et sans compter les heures d'accompagnement personnalisé, dans une classe de 24 élèves, un élève pourra lire à haute voix un peu plus de deux minutes par période de 50 minutes. C'est bien trop peu ! Voici peut-être une des causes de l'école reproductrice des inégalités sociales, comme l'écrivait le sociologue Pierre Bourdieu.

Dans le fondamental, cette taille des classes explose dès que le système scolaire rencontre un imprévu : un collègue absent ou malade, un membre du personnel en formation, Ses élèves sont répartis chez les collègues qui retrouvent avec des groupes ingérables. C'est donc pourquoi c'est la double peine de partir en formation mais c'est également pourquoi mêmes malades certains collègues sont présents dans les écoles au péril de leur santé, de la santé des collègues et des élèves les plus fragiles.

Une attention toute particulière devra être portée à nos collègues des classes maternelles qui ont la particularité de voir arriver au fil des jours ces petits bouts de deux ans et demi qui viennent grossir les rangs de leur classe. Ne faudrait-il pas mieux réguler les inscriptions à ce niveau en faisant correspondre les arrivées d'élèves aux dates de mise en place des emplois/demi-emplois supplémentaires ? Cette mesure est quasi non coûteuse et éviterait à nos collègues maternelles de se retrouver à certains moments de l'année avec plus de vingt-cinq petites têtes blondes. N'oublions jamais que 25 élèves en maternelles, c'est 25 anoraks, c'est 25 bonnets, c'est 25 tirettes, c'est 25 paires de gants à enfiler, c'est 50 lacets à refaire, Faites le calcul avec 26, 28, 29 et parfois 30 ! »

L'accompagnement personnalisé dans l'enseignement fondamental mis en place à cette rentrée aura un impact négatif sur la taille des classes et une augmentation de la charge de travail, puisqu'il utilise et remplace les périodes P1P2 qui permettaient notamment de dédoubler les classes trop peuplées.

Nous rappelons que le travail des organes de démocratie sociale est essentiel en cette matière. En tant que représentant syndical, il est utile que vous demandiez que les tailles des classes soient respectées.



Si ces informations chiffrées ne sont pas transmises, un avis défavorable devra être remis (ex : en cas de classe surpeuplée). Cet avis forcera le PO à demander une dérogation qui devra ne pas être automatiquement accordée par l'administration.

Un autre problème qui vient s'ajouter au nombre croissant d'élèves par classe sont les pôles territoriaux. De plus en plus d'élèves à besoins spécifiques intégreront les classes de l'enseignement ordinaire, laissant les enseignants bien démunis entre les élèves qui suivront les cours sans problème et ces élèves à besoin spécifiques dans des classes de 24, 25, voire à plus de 30 élèves dans le secondaire. Malheureusement, les aides prévues à cet effet se traduisent plus en recommandations scientifiques qu'en apports humains sur le terrain.

Encadrement des CPMS

Une problématique analogue est rencontrée par les agents des CPMS qui sont en sous-nombre par à l'augmentation structurelle de leur charge de travail. En plus de cela, la fin des emplois Covid qui ont pu apporter une bulle d'oxygène aux agents tombe alors que les centres doivent encore assumer les importants dégâts causés sur la santé mentale des élèves par la crise sanitaire et aggravant leur surcharge structurelle de travail. Taille des classes, encadrement des élèves par les CPMS, même combat.

3. Réforme de l'évaluation des enseignants

Cette réforme passera bientôt en négociation officielle.

Malgré l'avis négatif des organisations syndicales sur cette évaluation « sanction » lors des récentes concertations, le gouvernement persiste et signe.

Certes, un accompagnement a été prévu, ce qui est bénéfique pour les enseignants en particulier pour ceux qui sont novices dans le métier. Pourquoi la proposition ne s'arrête-t-elle pas là puisque les dispositifs de sanctions existent déjà dans des dispositions statutaires pour les 3 réseaux d'enseignement ? En liant ce système d'aide à une évaluation pouvant mener à la sanction du membre du personnel, c'est la volonté politique de mettre les travailleurs sous pression qui se révèle.

Rappelons que pour mettre en place ces évaluations, la direction sera fortement sollicitée alors qu'elle doit déjà remplir une multitude d'autres tâches. Si elle fait le choix de déléguer cette mission à un membre du personnel, elle devra lui consacrer des périodes spécifiques et l'enlever de sa classe alors que le manque d'enseignants sur le terrain est criant. Cela revient à détourner des moyens de là où ils devraient être : dans les classes. Les directions et leurs délégués devront avoir suivi une formation spécifique pour effectuer leur tâche d'évaluation. Cette formation n'est cependant pas obligatoire pour les Pouvoirs Organisateurs qui évalueront les directions et décideront ou non d'appliquer la sanction prévue dans ce projet.

Sous couvert de l'amélioration de l'organisation et de la qualité de l'enseignement, les élèves finiront par ne plus avoir de professeurs devant eux !



4. Plans de pilotage

Le plan de pilotage est en théorie mis sur pied pour que les équipes éducatives soient plus autonomes, travaillent et prennent des décisions collectivement pour élaborer le futur de leur école. Un beau projet, malheureusement souvent utopique...

D'une part, les 60 heures de travail collaboratif ont été largement dépassées pour la rédaction de ces plans alors qu'elles ne devraient pas y être consacrées majoritairement. Spécifiquement dans le fondamental où l'implémentation en petites structures a contraint tous les membres de l'équipe à participer à l'ensemble du processus. La taille plus conséquente des établissements du secondaire a permis la constitution de groupes de travail spécifiques excluant ainsi une partie des membres des personnels du projet.

D'ores et déjà, lors de la présentation des éphémérides, la moitié des périodes de travail collaboratif est consacrée à la mise en place ou au suivi des plans de pilotage. Le reste est dédié au travail pédagogique en petits groupes. Il faut cesser de charger la barque du travail collaboratif. Il sera nécessaire d'être attentif à cet aspect quand le DAccE sera mis en place. Si les balises ne sont pas respectées, notre crainte est de voir la complétude du Dacce généralisée à tous les élèves contrairement à ce que prévoit le décret ou pire encore de voir émerger un Dacce décuplant la charge de travail.

D'autre part, peut-on vraiment parler de décisions collectives pour le futur de l'école alors que depuis la parution du décret du 14 mars 2019 portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs, les membres du personnel et leurs directions n'ont en réalité bien souvent plus aucune marge de manœuvre, sous le joug de certaines fédérations de PO. Il apparaît que des équipes éducatives ayant montré leur motivation à améliorer la situation au sein de leur école par la conception de leur contrat d'objectifs se sont vu récompenser par sa désapprobation par les conseiller au soutien et à l'accompagnement et directeurs au contrat d'objectif. Ces derniers imposant une nouvelle mouture bien différente de celle conçue par l'équipe qui la juge inadaptée au contexte de l'établissement. Ces plans de pilotage perdent donc tout leur sens pour les membres des personnels qui sont dès lors soumis à une pression insupportable.

Vous nous remontez que leurs missions d'accompagnement et de soutien ont, dans certains cas, été à géométrie très variable. Nombre d'entre eux ont en effet dépassé le cadre de leur mission et ont outrepassé leur rôle. Cet interventionnisme est, selon nous, une des causes de la perte de sens et de la méfiance des équipes éducatives à l'égard du Pilotage. Notre crainte de les voir comme « les bras armés » des Fédérations des pouvoirs organisateurs se confirme dans plusieurs endroits.

Il ne faudrait pas que le travail administratif prenne le pas sur le pédagogique qui constitue la véritable mission de l'enseignant. Le travail face à la classe doit rester une priorité. Les enseignants souhaitent revenir à l'essentiel : apprendre à apprendre = enseigner.



Vos trois principales revendications dans l'enseignement supérieur : toujours d'actualité.

1. Surcharge administrative

Les différentes réformes du décret paysage et le cadre imposé aux missions de l'enseignement supérieur ont eu d'importantes conséquences négatives sur les conditions de travail des membres du personnel.

Il faut d'abord souligner les problèmes que connaissent les enseignants dont la charge de travail s'est fortement accrue avec l'application du Décret paysage et ses implications sur l'évolution du métier.

D'une part, la diminution du nombre de semaines de cours a eu pour effet de densifier la charge hebdomadaire puisque le nombre d'heures liées à un temps plein est resté identique. Ensuite, le carcan de la quadrimestrialisation empêche la répartition équilibrée des prestations sur l'ensemble de l'année et conduit parfois à multiplier les temps d'évaluation et de correction.

Il faut ensuite insister sur les effets délétères de la disparition des grilles horaires. Un cours ne se réfère plus à un nombre d'heures mais à un nombre de crédits. Or, un crédit est une norme toute relative quant à la charge de travail qu'il requiert de la part de l'enseignant. En effet, cette charge peut varier d'une formation à l'autre, d'un établissement à l'autre et même d'une unité d'enseignement à l'autre.

Cette situation dans laquelle chacun doit se débrouiller pour colmater les brèches ne peut durer. On ne peut continuer à penser l'amélioration des cursus des étudiants au détriment des conditions de travail des membres du personnel. La question des conséquences des réformes sur leur charge de travail doit être la priorité des concertations à venir.

2. Réforme du calendrier académique

On déplore qu'une concertation préalable concernant les nouveaux calendriers scolaires et académiques entre les Ministres de l'enseignement obligatoire et de l'enseignement supérieur n'ait pas eu lieu. L'incertitude quant à l'entrée en vigueur du nouveau calendrier académique crée des inquiétudes sur les conditions de travail.

Nous demandons que tout soit mis en œuvre pour une levée des incertitudes la plus rapide possible, notamment sur la période de transition. Nous exigeons des garanties sur le maintien du nombre total des congés des membres du personnel sans alourdir la charge de travail des membres du personnel.



3. Réforme de la Formation Initiale des Enseignants

Alors que la RFIE entrera seulement en vigueur en septembre 2023, il est important de souligner l'importance

du travail déjà réalisé **et encore à réaliser** sur le terrain par les équipes éducatives afin de penser et de construire cette réforme qui a pour objectif de répondre notamment à la pénurie des enseignants.

Il ne pourrait être question d'une réforme cosmétique qui se contenterait d'accroître le nombre d'heures de stage ou de laisser davantage l'étudiant livré à lui-même en « activité d'apprentissage » sans lui donner davantage d'accompagnement dans son futur métier.

L'importance des défis contenus dans cette réforme ne peut être prise à la légère. L'enseignement a besoin de professeurs ayant une meilleure formation disciplinaire, pédagogique, sociologique et philosophique qui devrait leur permettre de s'adapter aux réalités de leurs classes et d'atteindre les exigences du Pacte.

Il va de soi que cette réforme, dans la mesure où elle suppose un allongement des études, ne peut être mise en place sans une valorisation barémique. Nous sommes toujours en attente des modalités de cette valorisation.

En conclusion, la charge de travail et le bien être des membres du personnel dans l'enseignement supérieur doit être compatible avec l'amélioration de la qualité de la formation des étudiants !

**NOUS RESTERONS MOBILISÉS TANT QUE NOUS NE
SERONS PAS ENTENDUS PAR LE GOUVERNEMENT !**

#CotonTige