CSC-Educ

Le mensuel de la CSC-Enseignement | Mars 2025 | N°187 | Ne paraît pas en juillet et août | Bureau de dépôt Liege X | P602582

ÉDITO

Chiche ?

L'ACTU POLITIQUE

L'accord du Gouvernement Arizona, un projet de désertification

L'ACTU SYNDICALE

Femmes CSC : Super Maria prend votre santé à coeur

CSC enseignement

Notre Force, c'est Vous !

CSC-EDUC

Editeur responsable

Roland LAHAYE
Chaussée de Louvain, 436 - 5004 Bouge

Imprimerie

Snel Grafics sa, Vottem

Lay-out & mise en page

Marie LAUSBERG

Photos

©Shutterstock - Canva

Correctrices

Nadine DECAMP, Françoise WIBRIN

Ont collaboré à ce numéro

Michel AZIOTOU
Catherine BLAVIER
Donatienne COPPIETERS
François de WOOT
Emilie HANSENNE
Roland LAHAYE
Marie LAUSBERG
Eric LICHTFUS
Francis PENNING
Xavier TOUSSAINT

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

CSC-ENSEIGNEMENT

Siège central et administratif

Chaussée de Louvain, 436 - 5004 Bouge

02/543.43.43

02/543.43.44

csc-enseignement@acv-csc.be

Services aux membres

Voir ci-dessous.

SOMMAIRE

L'ÉDITO

- Chiche ? 3

L'ACTU POLITIQUE

- Gouvernement fédéral | L'accord du Gouvernement Arizona Un projet de désertification du droit du travail, de la sécurité sociale, des services publics et de la prospérité partagée 4

L'ACTU SYNDICALE

- Femmes CSC | Super Maria prend votre santé à coeur 7
- Ens. pour adultes | Contrat 2035 : opportunité ou menace ? 8

Affiches en page centrale

- Super Maria
- Des mobilisations à hauteur des enjeux : Bravo !

CHRONIQUE

- Éducation permanente | L'austérité n'est pas une fatalité - n°5 9

SUR LE TERRAIN

- Deutschapprachigen Gemeinschaft | Studienpräfekt einer Regelsekundarschule 10
- Rémunération | La double punition pour les temporaires 15
- Opérations statutaires | Au mois d'avril dans l'ens. subventionné 16

LA CSC-E ET VOUS

- Invitation | AG du Groupe catégoriel des directions 18
- Témoignage | La formation dans l'enseignement qualifiant est un levier puissant pour l'emploi. 24

EN PRATIQUE

- Bon à savoir | Détente | Question du mois - circulaires du mois - Indexation des salaires 19
- Agenda | Activités | Retraités-préretraités : Amicale de Bruxelles 20
- Quiz time | Prime syndicale 21

CARNET DE BORD DU MANDATAIRE

- Agenda des organes locaux de concertation sociale - avril 2025 22

Notre Force, c'est Vous !

NOUS CONTACTER

Nos services aux membres sont accessibles

- à l'aide du formulaire en ligne ;
- par téléphone, les jours ouvrables en matinée de 9h30 à 12h00, ainsi que le mercredi après-midi, de 13h30 à 15h30.

www.lacsc.be/contact-csce

Site internet
www.lacsc.be/csc-enseignement

www.facebook.com/CSC.Ens

youtube.com/@CSC-ENSEIGNEMENT

https://www.instagram.com/cscenseignement/

L'ÉDITO

Chiche ?

30.000. Vous étiez au moins 30.000 dans les rues de Bruxelles le lundi 27 janvier dernier.

Un nombre de manifestants à la hauteur des attaques lancées par le Gouvernement MR-Les Engagés.

Toutes et tous, vous êtes venu·e·s exprimer la colère qui vous habite et que vous aviez plus ou moins contenue jusque là.

Le mouvement n'a pas faibli le lendemain, mardi 28 janvier, journée marquée par des actions locales et régionales : distribution de tracts de sensibilisation, chaines humaines, cortèges dans les rues…

Merci une fois encore pour votre mobilisation.

Du jamais vu depuis longtemps dans l'enseignement. Preuve en est, des équipes habituellement réfractaires aux mouvements sociaux se sont jointes aux actions, entrainant l'absence complète des personnels au sein des écoles.

Peut-on parler de victoire ? Non.

La grève n'est jamais une victoire mais un constat d'échec. Le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a fait le choix d'une politique agressive contenue tant dans la Déclaration de politique communautaire que dans le décret-programme et ses effets sur l'enseignement qualifiant.

Ce Gouvernement doit assumer cette politique.

C'est loin d'être le cas. Depuis nos 48 heures d'actions, la Ministre Glatigny, au lieu de calmer le jeu, a attisé la colère.

Le meilleur exemple est sa communication dans journal "Le Soir" du 8 février dans lequel elle remet en question l'allongement du tronc commun, son impact sur l'emploi et le fait que les acteurs devraient assumer les licenciements qu'il va générer.

L'ensemble des acteurs s'est exprimé d'une seule voix en rappelant que les objectifs du Pacte pour un enseignement d'excellence reposent en grande partie sur le tronc commun tel qu'il y est défini. Ne nous leurrons pas, ce n'est pas le tronc commun qui pose problème, mais les inquiétudes légitimes qu'il suscite et le manque d'accompagnement qui entraine une énorme surcharge de travail chez les membres du personnel.

Si la Ministre s'inquiète de l'impact sur l'emploi, pourquoi a-t-elle décidé de réduire l'encadrement dans l'enseignement qualifiant ?

Rappelons au passage que c'est la mise en place du tronc commun qui a permis la création de 2000 emplois dans le fondamental et qu'elle transformera plus d'emplois dans le secondaire qu'elle n'en supprimera.

Hélas, la pénurie ne permet pas de visibiliser pleinement ces emplois. C'est là une autre cause de votre colère. Ici, le Gouvernement répond par la création de Groupes de travail qui seront chargés "d'analyser les différentes propositions contenues dans la Déclaration de politique communautaire et de réfléchir à leur opérationnalisation".

Nous avons d'emblée signalé que se limiter au contenu de la DPC n'était pas tolérable, mais qu'il faudrait tenir compte des revendications de notre dernier cahier sectoriel entièrement consacré à la lutte contre la pénurie.

A titre d'exemple, vous pourrez découvrir, en page 15 de ce numéro, comment la législation décourage les enseignants temporaires et les pousse vers la porte de sortie ! La Ministre ne pourra pas modifier la législation en matière de chômage mais elle a le pouvoir de changer les règles au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ce serait une excellente réponse à l'inquiétude concernant la précarité financière des temporaires.

Nous l'avons interpellée à ce sujet. Nous attendons une réponse de sa part.

Enfin, et comme cerise sur le gâteau, la nouvelle coalition fédérale nous a sorti le catalogue des horreurs puisque certaines des décisions impacteront directement les personnels de l'enseignement, notamment en matière de pension de retraite. Les pages 4 et 5 en font largement écho.

Nous ne nous trompions pas lorsque nous affirmions, en début d'année sociale, qu'elle serait loin d'être un long fleuve tranquille.

Dès à présent, le Front commun de l'enseignement prépare la suite des actions, qui a fait l'objet d'un communiqué de presse.

Ces actions devraient avoir lieu dans le courant du mois d'avril et s'ajouter à celles menées par le Front commun au niveau fédéral (une grève générale est annoncée pour le lundi 31 mars). Nous vous tiendrons bien entendu informés.

Le Gouvernement a toutes les cartes en main pour calmer le jeu et ramener la sérénité.

Chiche ?

♦ Roland Lahaye

31 MARS - GRÈVE GÉNÉRALE - 31 MARS - GRÈVE GÉNÉRALE - 31 MARS - GRÈVE GÉNÉRALE - 31 MARS

L'ACCORD DU GOUVERNEMENT ARIZONA

Un projet de désertification du droit du travail, de la sécurité sociale, des Services publics et de la prospérité partagée

Dès l'annonce de la formation du nouveau Gouvernement fédéral Arizona (MR, Les Engagés, NVA, CD&V, Vooruit), la CSC publiait sur son site internet un communiqué intitulé :

«Accord Arizona : une menace grave pour la prospérité et le bien-être de toutes et tous»[1].

Sans être exhaustifs (l'accord fait 208 pages, toutes plus indigestes les unes que les autres), détaillons un certain nombre d'éléments marquants de l'accord de la nouvelle coalition en majorité au Fédéral.

1. BLOCAGE DES SALAIRES ET DÉMANTÈLEMENT DU DROIT DU TRAVAIL

La loi sur la norme salariale est maintenue, ce qui signifie que les salaires ne pourront pas être négociés à la hausse dans le secteur privé, même dans les secteurs qui dégagent des bénéfices parfois astronomiques.

L'indexation automatique des salaires est maintenue **mais** les partenaires sociaux doivent préparer un avis sur la réforme de la loi sur les salaires et sur l'indexation automatique pour le 31 décembre 2026. Une initiative que nous pouvons légitimement craindre dans le contexte actuel.

En ce qui concerne le droit du travail, de nombreux éléments suscitent notre désapprobation. Citons le fait qu'un nouveau cadre légal sera introduit avant le 30/06/2025, permettant l'annualisation du temps de travail ou des horaires 'accordéon' pour les emplois à temps partiel et à temps plein.

Concrètement, ceci signifie la fin de la semaine des 38 heures et de la journée de 8 heures. Le travailleur sera disponible à la demande, impactant sa vie familiale et personnelle.

Par ailleurs, l'interdiction du travail de nuit est supprimée. Dans le secteur de la distribution et des secteurs connexes, **le travail de nuit et la rémunération supplémentaire compensatoire sont désormais pris en compte à partir de minuit (24 heures) au lieu de la limite actuelle de 20 heures.**

La flexibilité est accrue fortement par l'introduction de 360 heures supplémentaires «volontaires» sans motif. Pour 240 de ces heures supplémentaires compensatoires, il n'y a pas d'obligation de sursalaire et le brut équivaut au net. De quoi encore vider les caisses de la sécurité sociale et faire pression sur les travailleurs puisque l'aspect «volontaire» est évidemment relatif dans le cadre d'une relation de subordination.

L'indemnité de licenciement est limitée pour les nouveaux engagés à maximum 52 semaines.

2. DÉVELOPPEMENT DES STATUTS FLEXIBLES

Pour le travail des étudiants, le plafond passe à 650 heures de manière permanente. Le plafond fiscal pour rester à charge est pratiquement doublé et passe à 12.000 €.

L'âge pour le travail étudiant sera fixé à 15 ans. Voilà une mesure qui attirera encore davantage d'élèves hors des classes pour aller travailler ou pour récupérer les heures de sommeil sacrifiées au profit d'un patron trop heureux d'exploiter une main d'œuvre bon marché.

Le revenu annuel maximum pour les flexi-jobs est augmenté de 12.000 € à 18.000 € et le recours aux flexi-jobs est autorisé a priori dans tous les secteurs.

Avec le développement de tels sous-statuts qui ne financent pas la sécurité sociale, aucun doute que l'argument de nos contradicteurs qui consiste à dire que «les caisses sont vides» a encore de beaux jours devant lui.

3. UNE RÉFORME DES PENSIONS AU DÉTRIMENT DE TOUTES ET TOUS, ET SINGULIÈREMENT AU DÉTRIMENT DES FONCTIONNAIRES ET DES ENSEIGNANTS QUE LE GOUVERNEMENT APPELLE SANS AUCUNE HONTE «FONCTION PRIVILÉGIÉE»

A partir de 2026, le montant de la pension est réduit d'un malus de 2 %

[1] *www.lacsc.be/actualite/actualites-et-communiques-de-presse/newsdetail/2025/02/01/accord-arizona-une-menace-grave-pour-la-prosperite-et-le-bien-etre-de-toutes-et-tous*

(jusqu'en 2030), de 4% (jusqu'en 2040), de 5% (à partir de 2040) par année d'anticipation avant l'âge légal.

Le Gouvernement Vivaldi avait réintroduit le bonus pension ; celui-ci préfère le bâton pour sanctionner durement la personne qui désirerait souffler quelque peu avant sa date de pension (généralement parce que sa santé, son bien-être, ses circonstances de vie le nécessitent).

A partir du 1er janvier 2027 :

- seules les années civiles comportant deux trimestres (6 mois ou 156 jours travaillés ou assimilés) seront prises en compte pour la condition de carrière dans les trois régimes (salariés, indépendants et fonctionnaires).
- Pour les enseignants qui terminent leur formation en juillet et trouvent un emploi fin août, cette première année ne peut donc pas compter, d'où un allongement d'un an de la carrière.
- Les travailleurs âgés de 60 ans pourront prendre une retraite anticipée après 42 années de carrière avec suffisamment de prestations de travail effectif. Seules les années d'au moins 234 jours de travail effectif seront prises en compte pour atteindre la durée de carrière requise.

Un chapitre prévoit le relèvement de la retraite pour les «fonctions privilégiées (sic). Il s'agit des militaires, des personnels de la SNCB, et des catégories bénéficiant des tantièmes préférentiels, parmi lesquels les enseignants.

Le coefficient d'augmentation sera de 1 pour toutes les catégories de personnel à partir du 1er janvier 2027. Pour l'enseignement et les services actifs (tels qu'ils sont définis aujourd'hui), le coefficient d'augmentation restera 1,05 avec une diminution annuelle de 0,005 à partir de 2027 jusqu'à 1,025 en 2032. En clair, cette mesure engendre à nouveau un allongement de la carrière d'une année.

A partir du 1er janvier 2026, les congés pour prestations réduites (CPR) dans le secteur public seront assimilables, pour un maximum de deux ans, à des années de services pour l'ouverture du droit à la pension et pour le calcul de la pension.

Aujourd'hui, pour le calcul de la pension dans la fonction publique, seul le traitement des dix dernières années de la carrière est pris en compte, les années où nous avons naturellement le barème le plus élevé. Le Gouvernement supprimera progressivement ce dispositif dans le calcul de la pension des statutaires en ajoutant chaque fois une année dans le calcul à partir de 2027. La période de référence pour ce calcul pourra atteindre ainsi 45 ans en 2062, ce qui correspondra à un traitement de référence calculé sur l'ensemble de la carrière, prenant en compte les premières années aux barèmes les plus faibles.

Nos premières estimations considèrent qu'un barème 301 perdra environ 450 € à 500 € de pension mensuelle nette. Dès que, sur la base de ce nouveau calcul, la pension des fonctionnaires statutaires serait équivalente à celle des contractuels (y compris leur deuxième pilier), la loi permettra l'introduction d'un deuxième pilier pour les fonctionnaires statutaires, qui sera également financé.

Nous voyons cette mesure d'un mauvais œil car ce second pilier devrait être financé par la FWB pour les enseignants francophones, à l'origine d'un gouffre financier qui appauvrira les francophones.

De plus, le deuxième pilier est souvent lié à des fonds de pension privés et à des investissements qui peuvent être volatiles, ce qui peut entraîner une pension moins stable et moins prévisible pour les travailleurs, surtout en cas de crise économique.

Nous y voyons également un moyen détourné de saper la pension légale (solidaire et par répartition) pour introduire une pension par capitalisation (inégale et permettant aux détenteurs des fonds de pension de s'enrichir avec cet argent).

Ce nouvel allongement des carrières, après les réformes du Gouvernement Michel de triste mémoire (MR-NVA), est particulièrement inique, quand on sait que l'espérance de vie en bonne santé en Belgique était de 63,7 ans en 2022.

4. Les chômeurs et allocataires sont assimilés à des parias

L'Arizona veut s'attaquer à la pension de survie dont peut bénéficier un veuf ou une veuve, après le décès de son conjoint. Selon les cinq Partis, il s'agit d'un piège à l'emploi puisque le bénéficiaire ne doit pas avoir l'âge de la pension pour l'obtenir. Elle est, en effet, accessible dès 49 ans et 6 mois.

Les personnes souhaitant bénéficier de la GRAPA doivent désormais justifier de cinq années de résidence continue, effective et légale dans notre pays. Les séjours à l'étranger devront être signalés. Les délais autorisés à cet égard seront raccourcis.

Il est prévu de réduire le volume de l'enveloppe Bien-être. Cette enveloppe Bien-être est un mécanisme légal permettant, entre autres, de maintenir les revenus de remplacement en cas de maladie, de chômage et de retraite.

Régulièrement, les syndicats rappellent que "de nombreuses allocations sociales sont encore bien inférieures au seuil de pauvreté" en Belgique. Cette enveloppe permet de compenser partiellement cet état de fait et vient en aide aux pensionnés, chômeurs, malades ou invalides aux plus faibles revenus.

La durée des allocations de chômage est limitée à un maximum de deux ans.

Au fur et à mesure que le temps passe, l'allocation diminuera plus fortement

qu'aujourd'hui. De nouveau, une mesure qui appauvrira principalement la partie francophone du pays qui compte davantage de chômeurs de longue durée. Ceux-ci émargeront au CPAS une fois en fin de droit, lesquels sont de la responsabilité des communes.

Les allocations d'insertion seront limitées à un an.

5. Les malades assimilés à des suspects

Les personnes malades de longue durée (> 1 an) qui sont toujours liées par un contrat de travail verront leur droit aux indemnités de maladie réévalué régulièrement.

Si cette analyse révèle un potentiel d'emploi, elles se verront proposer un parcours obligatoire de réintégration professionnelle. Pour les travailleurs «qui ne coopèrent pas suffisamment ou pas du tout» (sic) à leur parcours de réintégration au travail (tant par l'intermédiaire de l'employeur que des mutualités), une sanction financière est prévue.

Nous déplorons, dans ce cadre, l'absence totale d'efforts en matière de prévention, de travail faisable et, si nécessaire, de travail adapté.

Dans le cadre d'une politique de lutte contre l'absentéisme, la possibilité de prendre un jour de maladie jusqu'à deux fois par an sans certificat médical sera réformée.

6. Droit de grève et protection syndicale

Pour les **candidats non élus aux élections sociales**, une modification est apportée. Actuellement, ils bénéficient d'une protection pendant une période de deux ans, comme les élus effectifs ; cela sera modifié et **réduit à six mois.**

La protection juridique des syndicats dans le cadre des manifestations et des grèves est garantie uniquement moyennant préavis. Une interdiction de manifester est introduite pour les «émeutiers», notion floue encore à définir et qui ouvre la porte au retour de la loi Van Quickenborne qui avait fait l'objet de nombreuses mobilisations en 2023.

De plus, les interlocuteurs sociaux sont invités à actualiser le Gentlemen's Agreement sur le droit de grève d'ici au 31/12/2025. Vu le contexte, certainement dans le but de tendre vers une définition plus restreinte.

7. Encore d'autres horreurs…

L'accord de Gouvernement est extrêmement peu ambitieux en ce qui concerne les objectifs climatiques et la transition juste que nous appelons de nos vœux.

Quant à la politique migratoire, nul besoin que les Partis d'extrême droite soient au pouvoir. Leurs idées suintent à chaque ligne du chapitre "Asile et Migration". Une partie importante de leur programme est purement et simplement appliquée.

Enfin, **ce Gouvernement ne respecte plus, à la différence du précédent, la parité hommes-femmes**. Suite aux décisions prises, les femmes risquent encore plus de payer le prix fort.

De nombreuses femmes n'auront ni accès à une pension complète ni même à la pension minimum en raison de leurs carrières morcelées par des interruptions pour s'occuper des enfants ou des proches, ou par des temps partiels contraints dans certains secteurs.

Les malades de longue durée sont aussi dans la ligne de mire avec trajet de réintégration obligatoire et sanctions à la clé… Or, 60 % des personnes en invalidité de travail sont des femmes !

Aucune réflexion n'est portée sur les causes de l'explosion des maladies de longue durée et sur son aspect genré.

En conclusion

D'un point de vue syndical et dans une perspective visant à développer une société basée sur une sécurité sociale forte, un droit du travail protecteur, des Services publics performants et bien financés, une solidarité interpersonnelle étendue, ainsi qu'une justice fiscale légitime, l'accord du Gouvernement Arizona est absolument détestable.

Celui-ci épargne de manière scandaleuse les nantis, les riches héritiers et les rentiers, celles et ceux qui s'enrichissent sans se lever de leurs fauteuils, tout en frappant durement les femmes et les hommes qui tirent leurs revenus de leur force de travail.

Pour dire clairement les choses, cet accord démontre une ambition réelle de la part du Gouvernement d'atomiser l'état social construit après la guerre.

Le patronat se réjouit de cet accord à hauteur de 8,5 sur 10 (FEB), ce qui démontre bien que les efforts sont très loin d'être équitablement répartis entre tous les acteurs de la société.

Certains électeurs se sont fait duper par des promesses de 500 € en plus «par rapport à celui qui ne travaille pas», sauf que cette promesse ne sera pas tenue et que l'écart ne sera pas obtenu par une hausse du niveau de vie de la personne à l'emploi, mais bien par un appauvrissement de celle qui se trouve en situation de maladie, de pension, de chômage…

Le Gouvernement prétend que ces mesures sont nécessaires pour assurer un avenir à nos enfants. Nous prétendons précisément le contraire.

Nous ne voulons pas de ces mesures qui ne permettront pas à nos enfants d'évoluer dans une société disposant de filets de sécurité performants et de structures collectives permettant à chacun de vivre dignement son existence.

Si des efforts sont à réaliser, il est profondément injuste que le nécessaire de certains soit visé, tandis que le superflu d'autres ne contribue même pas à hauteur équivalente.

Face à une attaque d'une telle ampleur, un seul mot d'ordre, résistance !

♦ Xavier Toussaint

Super Maria prend votre santé à cœur !

Le 8 mars : date que les Femmes CSC attendent avec impatience chaque année car c'est l'occasion d'être en action en cette Journée internationale des droits des Femmes. Elle est d'autant plus importante cette année quand on voit qu'en 2025, il est encore possible pour un Gouvernement, après avoir validé un accord qui aura un impact certain sur les femmes, de ne reprendre que quatre ministres féminines sur quinze, dont un kern uniquement masculin !

Le thème de cette année sera à nouveau mené par Super Maria qui prend votre santé à cœur ! De nos jours, le bien-être sur le lieu de travail et la situation des malades de longue durée font l'objet d'une grande pression politique.

On parle de sanctions pour les malades de longue durée, d'une plus grande flexibilité des horaires de travail, de la suppression progressive des aménagements de fin de carrière...

Qu'en est-il de la protection des travailleurs·euses, quel que soit leur statut, pendant et après leur carrière ?

En investissant dans de bonnes et saines conditions de travail, nous pouvons faire en sorte que les travailleurs·euses puissent travailler non seulement éventuellement plus longtemps, mais surtout avec plus de satisfaction et en meilleure santé.

En effet, l'invalidité (malade de plus d'un an) a augmenté de près de 10 % chez les femmes au cours des dix dernières années. Les troubles musculo-squelettiques, le stress et l'épuisement professionnel sont en tête de liste et les femmes y sont surreprésentées.

Les Femmes CSC ont listé un peu moins de trente revendications pour :

- lutter contre la pénibilité non reconnue du travail des femmes ;
- lutter contre les impact nocifs pour la santé du travail de nuit, à pause et de la flexibilité à outrance ;
- une meilleure prise en compte des traitements contre l'infertilité, des règles, de la ménopause au travail et de la grossesse, afin de les vivre sereinement en conservant son autonomie économique et financière ;
- lutter contre les maladies professionnelles ;
- une prévention efficace qui tienne compte de la dimension du genre.

♦ Emilie Hansenne

Votre santé et celle de vos collègues vous tient à cœur ?

Agissez !

- Consultez les outils de la campagne via ***www.femmes-csc.be***
- Menez des actions dans votre école !
- Contactez vos délégué·e·s syndicaux·ales ou permanent·e·s CSC !
- Contactez votre permanente Femmes CSC !
- Rejoignez-nous en action le 8 mars !

Enseignement pour adultes en FWB

Contrat 2035 : Opportunité ou menace ?

Ne dites plus enseignement de Promotion sociale mais enseignement pour adultes (EpA).

Comme vous nous l'annoncions dans le CSC-Educ du mois de janvier, les changements ne s'arrêtent pas à la dénomination !

L'EpA va opérer une réforme sur une période de dix ans (2025-2035).

L'opérationnalisation de cette réforme s'articulera autour d'un Comité de suivi et de neuf Groupes de travail (GT) :

1. Renforcement du pilotage, de la qualité et professionnalisation de la gestion.
2. Offre de formation dynamique et pertinente.
3. Identité et promotion de l'EpA en ce compris, l'orientation vers l'EpA.
4. Accroître les partenariats avec le monde du travail et les acteurs publics de la formation et de l'insertion socio-professionnelle.
5. Développement professionnel des équipes éducatives de l'EpA.
6. Modalités de formation et de suivi modernisées.
7. Développement du numérique éducatif au service des apprentissages.
8. Financement modernisé, équitable et incitatif.
9. Digitalisation et allègement de la charge et des contraintes administratives.

Un budget supplémentaire unique de deux millions d'euros est alloué afin d'assurer le pilotage du Comité de suivi et des GT.

Ce dernier sera composé d'un leader opérationnel et de quatre chefs de projet, sous la houlette de la Direction générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la Recherche scientifique (DGESVR).

En lisant entre les lignes, plusieurs éléments notables sont à relever :

- L'EpA sera piloté par un pool de conseillers au pilotage inter-réseaux.
- Il sera audité (6 établissements/an par le Service général d'inspection).
- Un financement égalitaire des différents opérateurs de formation pour adultes est envisagé.
- Renforcement et développement des cursus pour des métiers en pénurie ou en tension avec un financement avantageux pour les organiser.
- Développement massif de l'alternance et des cours en hybridation.

Les adultes en reprise d'études devraient avoir un statut unique quel que soit le type d'enseignement ou de formation suivie.

Les chargés de cours ne sont pas en reste puisqu'ils seront soumis à une formation en cours de carrière (FCC) au prorata de leur temps de travail, au même titre que les autres enseignants. Jusqu'à présent, l'EpA n'était pas concerné par la FCC.

A l'heure actuelle, il est indéniable que le financement de ces changements se fera en enveloppe budgétaire fermée et de facto, provoquera des transferts de formation et des fermetures de cursus (car pas assez axés sur des métiers en pénurie). Tous les acteurs seront impliqués : organisations syndicales, Fédérations de PO, WBE, l'Administration ainsi que le Cabinet de la Ministre de tutelle.

La CSC-Enseignement défendra le respect des missions décrétales de l'EpA, le statut des membres du personnel mais aussi ce qui distingue l'EpA des autres opérateurs, à savoir sa mission d'enseignement et ses formations diplômantes.

Nous vous informerons régulièrement de l'évolution des travaux. Le «Contrat 2035» est disponible sur le site *www.enseignement.be*

♦ Eric Lichfus (GRAP Promotion sociale)
♦ Francis Penning

CHRONIQUE

EDUCATION PERMANENTE

Cette chronique sur le thème de l'austérité fait l'objet d'une série d'articles édités au fil des CSC-Educ de cette année scolaire.

Nous ne pouvons que constater qu'au niveau politique et dans de larges franges de la population, le discours néolibéral est hégémonique. Notre lutte pour une société démocratique, juste et solidaire, passe aussi par la déconstruction de ces idées. Il nous revient de mettre en évidence la faiblesse théorique des bases de ces politiques et de montrer que les mesures prises ne relèvent en rien d'une «bonne gestion» dépolitisée, comptable, fondée sur des chiffres incontestables. Il s'agit plutôt de dispositions fondées sur des choix politiques. Voilà l'ambition de cette série.

IDÉE REÇUE N°5

Le programme économique de la gauche est une belle idée mais ce n'est pas réaliste !

L'idée selon laquelle le programme économique de la gauche serait irréaliste est souvent avancée par les défenseurs de l'austérité et du (néo) libéralisme. Cependant, l'exemple de l'Espagne démontre que des politiques économiques de gauche sont non seulement possibles, mais aussi qu'elles sont efficaces et bénéfiques pour la société.

L'exemple de l'Espagne

Depuis l'arrivée au pouvoir en 2018 de Pedro Sánchez (PSOE, socialiste) appuyé par des Partis de gauche, l'Espagne a mis en œuvre une série de réformes économiques progressistes qui ont porté leurs fruits. Examinons quelques-unes de ces mesures.

Augmentation du salaire minimum : le salaire minimum en Espagne a augmenté de 54 % depuis 2018, passant de 736 € par mois à 1 134 € en 2024. Cette disposition n'a pas entraîné la destruction massive d'emplois annoncée par certains. Au contraire, l'Espagne a connu une forte progression de l'emploi, avec un taux de chômage en baisse constante. Cette augmentation du salaire minimum a également permis de protéger la consommation des ménages.

Réduction de la précarité : une nouvelle loi Travail, adoptée en 2022, a été conçue pour réduire la précarité, notamment en limitant les contrats temporaires, très répandus en Espagne. Cette réforme a permis de stabiliser l'emploi et d'améliorer les conditions de travail pour de nombreux Espagnols en rendant moins intéressants les emplois précaires pour les employeurs.

Transition écologique et numérique : le gouvernement espagnol a également mis l'accent sur la transition vers une économie verte et numérique, soutenue par les fonds de relance de l'Union européenne. Ces investissements ont stimulé la croissance économique et créé de nouveaux emplois dans des secteurs prometteurs.

Taxes supplémentaires : l'Espagne a introduit des mesures fiscales visant à augmenter les impôts payés par les plus riches tandis que les ménages les plus précaires ont vu leur taux de taxation diminuer. Les grandes banques et les grandes entreprises du secteur de l'énergie ont été davantage mises à contribution en vue de redistribuer une partie des surprofits réalisés. Les recettes supplémentaires ainsi générées ont été utilisées pour financer des programmes sociaux et des investissements publics, contribuant ainsi à réduire les inégalités.

Une opposition permanente de la droite, des milieux patronaux, des institutions économiques (néo) libérales

Les politiques de droite, les milieux patronaux, la Banque d'Espagne et la BCE (Banque centrale européenne) se sont systématiquement opposés à la mise en place de ces mesures en agitant le risque de conséquences graves : faillites de nombreuses entreprises, destruction massive d'emplois, répercussion des contraintes imposées aux entreprises sur les consommateurs, etc. Même si certains angles morts persistent et que les réformes ont eu quelques impacts négatifs, ceux-ci sont restés marginaux et le bilan global est positif.

Un bilan positif

Les résultats de ces politiques sont éloquents. En 2023, l'économie espagnole a connu une croissance de 2,5 %, dépassant les prévisions et la moyenne de la zone euro. Cette dynamique s'est poursuivie en 2024 et une hausse est même prévue pour 2025. Le chômage a diminué de manière significative, atteignant des niveaux jamais vus depuis 2008. De plus, les inégalités ont été réduites grâce à des mesures de redistribution et à une augmentation des revenus pour les travailleurs les plus modestes.

Conclusion

L'exemple de l'Espagne montre que les politiques économiques de gauche ne sont pas seulement de "belles idées", mais des solutions réalistes et efficaces pour répondre aux défis économiques et sociaux. En mettant en œuvre des réformes progressistes, le Gouvernement espagnol a réussi à stimuler la croissance, réduire le chômage et les inégalités, tout en préparant l'économie aux défis futurs. Même si les contextes espagnol et belge sont différents, il est essentiel de reconnaître le potentiel des programmes économiques de gauche pour construire une société plus juste et solidaire.

♦ François de Woot

STUDIENPRÄFEKT EINER REGELSEKUNDARSCHULE

In letzter Zeit haben mich einige Kollegen gefragt, wie man Studienpräfekt an einer Regelsekundarschule des Gemeinschaftsunterrichtswesens in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens wird. Welche Aufgaben der Schulleiter hat, wollten sie auch wissen. Daraufhin habe ich ein wenig recherchiert und das Ganze noch einmal zusammengefasst.

Es gibt Zulassungsbedingungen :

- Man soll Bürger oder Familienangehöriger eines Bürgers der EU sein ;
- oder eine langfristige Aufenthaltsberechtigung haben ;
- entweder eine Rechtstellung als Flüchtling oder den subsidiären Schutzstatus haben ;
- oder noch den Aufenthaltstitel.

Wichtig ist auch mindestens ein Diplom des Hochschulwesens des ersten Grades. Dazu muss man noch bürgerliche und politische Rechte besitzen, den Milizgesetzen genügen und gründliche Kenntnisse der deutschen und französischen Sprache besitzen.

BEWERBUNG

Eine Bewerbung wird per Einschreiben eingereicht und ein Strategie- und Aktionsplan wird dem beigefügt. Hinzu kommen Nachweise über Diplome, Sprachkenntnisse, ein Führungszeugnis und ein Lebenslauf.

Eine unabhängige Kommission evaluiert dies und führt ein Bewerbungsgespräch. Diese Kommission besteht aus einem Vorsitzenden, drei Personalmitglieder des Ministeriums und zwei externe Personen, die über Fachkenntnisse im Bereich des Bildungswesens verfügen. Diese Kommission erstellt ein Gutachten und der Minister bezeichnet den neuen Schulleiter. Er kann auch anders entscheiden, aber muss es begründen.

Innerhalb von 5 Schuljahren nach der Bezeichnung muss die Fachausbildung zum Schulleiter abgeschlossen sein.

Dazu kommt noch mindestens alle fünf Jahre ein Bewertungsbericht.

AUFTRAG DES SCHULLEITERS

Der Schulleiter hat ein eigenes Gehaltsbarema, das sich nach dem Funktionsalter und der Größe der Niederlassung richtet, im Gegensatz zum Erziehungs- und Lehrpersonal, das nach Diplom bezahlt wird. Der Auftrag des Schulleiters unterscheidet sich vom Lehrerauftrag.

Er umfasst :

- die pädagogische und organisatorische Führung der Schule im Auftrag des Schulträgers,
- die Umsetzung des Gesellschaftsprojektes, des Erziehungsprojektes und des Schulprojektes,
- die Führung und Begleitung des Personals der Schule,
- die Vertretung der Schule nach außen,
- die Gewährleistung, dass der Unterricht erteilt wird,
- die Leitung der Klassenräte und anderer schulischer Konferenzen,
- die Unterrichtsverteilung,
- das Aufstellen der Wochenstundenpläne und der Jahrespläne,
- die Aufnahme und Entlassung von Schülern, im Auftrage des Schulträgers,
- die Organisation von Aufsichten und Vertretungen,
- die Kontrolle über die Einhaltung der gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Bestimmungen und der Schulordnung,
- die Zusammenarbeit mit den Personalmitgliedern, dem Pädagogischen Rat und den anderen Vertretungsorganen der Schule,
- die Zusammenarbeit mit den Psycho-medizinisch-sozialen Zentren
- die Beratung der Schüler und ihrer Erziehungsberechtigten,
- die Zusammenarbeit mit dem Schulträger,
- die Organisation von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen,
- die persönliche ständige Fort- und Weiterbildung,
- die Aufgaben, die dazu beitragen, das Schulprojekt zu verwirklichen,
- die Koordinierung der sonderpädagogischen Fördermaßnahmen,
- die Aufgaben, die dazu beitragen, die Schulentwicklung im Sinne des Leitbilds und der Schulentwicklungsziele für die kontinuierliche Qualitätsverbesserung voranzutreiben,
- die Beauftragung der Middle Manager in Bezug auf operative Aufgaben des Managements in der Schulorganisation und in Bezug auf strategische Aufgaben in der Schul- und Unterrichtsentwicklung.

Diese Informationen beziehen sich auf das Jahr 2025 und können sich im Laufe der Zeit noch ändern.

♦ Michel Aziotou

LITERATURVERZEICHNIS
- Gesetz vom 22. Juni 1964 über das Statut der Personalmitglieder des staatlichen Unterrichtswesens.
- Königlicher Erlass vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Personalmitglieder des Gemeinschaftsunterrichtswesens.
- Gesetz vom 15. Dezember 1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Entfernen von Ausländern.
- Dekret vom 31. August 1998 über den Auftrag an die Schulträger und das Schulpersonal sowie über die allgemeinen pädagogischen und organisatorischen Bestimmungen für die Regel- und Förderschulen.

Des mobilisations à la hauteur des enjeux !

27 JANVIER

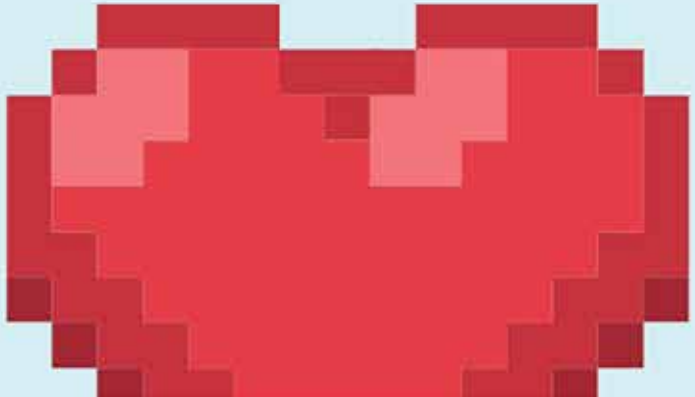
Manifestation
des personnels de l'enseignement

Vous étiez plus de 30.000
dans les rues de Bruxelles !

28 JANVIER Actions enseignement en régions

SUPER MARIA

PREND
VOTRE SANTÉ À COEUR



Femmes CSC

Femmes CSC

@cscfemmes

8 mars: journée internationale des droits des femmes

Nous soutenons le mot d'ordre de grève des femmes.

Plus d'infos sur **www.femmes-csc.be**

13 FÉVRIER

Manifestation nationale

Accord du Gouvernement Arizona,
un projet de désertification
des droits du travail,
de la Sécurité sociale,
des Services publics et
de la prospérité partagée.

BRAVO !

Retrouvez les photos et les vidéos des actions sur nos réseaux sociaux

et sur notre site :
www.lacsc.be/csc-e/en-action

CSC enseignement

Notre Force, c'est Vous !

Editeur responsable : R. Lahaye - Chaussée de Louvain, 436 - 5004 BOUGE

Rémunération des temporaires, la double punition !

QUIZ TIME

Dans le CSC-Educ 184 de décembre 2024, nous indiquions dans la rubrique

«La prolongation d'un contrat ou d'une désignation qui se termine la veille d'un congé et qui prend cours le premier jour scolaire qui suit la fin du congé donne droit à une rémunération durant la période du congé à condition qu'il s'agisse d'un remplacement d'un même membre du personnel, quel que soit le motif, et qu'il n'y ait pas eu d'interruption dans la Dimona».

La notion «d'un même contrat ou désignation, quel que soit le motif» semble antinomique et prête à confusion.

Pour mieux comprendre, illustrons par des exemples.

Exemple 1

Mr Dubois était malade et couvert par un certificat médical jusqu'à la veille du congé d'automne.

Il a remis un nouveau certificat médical en raison d'une autre pathologie médicale, qui a pris cours le premier jour de la rentrée scolaire après le congé d'automne.

Mme Lenoir a été engagée pour assurer les deux remplacements de Mr Dubois.

Madame Lenoir pourra être rémunérée pour la période du congé d'automne et ce, même si la période de ce congé n'est pas couverte par un certificat médical. En effet, dans cet exemple, il s'agit bien d'un même contrat, dans la mesure où il s'agit du remplacement d'un même membre du personnel pour une prolongation d'incapacité de travail ,même si le motif de l'incapacité est différent.

Exemple 2

Mme Dupont bénéficié d'un congé pour prestations réduites qui a pris fin la veille du congé d'automne.

Au premier jour de la rentrée après ce congé d'automne, il était malade et a remis un certificat médical à partir de cette date.

Mme Leblanc a été engagée pour assurer les deux remplacements de Mme Dupont.

Il s'agit, dans ce cas, de deux contrats distincts, la raison de la première absence étant un congé pour prestations réduites, et celle de la deuxième absence un congé pour maladie.

Mme Leblanc n'a pas eu droit à une rémunération versée par la FWB pour la période du congé d'automne.

En résumé, le remplaçant n'est pas rémunéré durant le congé ou le week-end, si la nature de l'absence de la personne remplacée change le lendemain du congé ou du week-end.

À L'HEURE OÙ LA PÉNURIE D'ENSEIGNANTS FAIT L'ACTUALITÉ, CETTE INTERPRÉTATION RESTRICTIVE DE LA RÉMUNÉRATION DES CONGÉS DES TEMPORAIRES NE FAIT QUE L'AGGRAVER.

Cela est d'autant plus problématique que, depuis l'introduction des nouveaux rythmes scolaires, les périodes non rémunérées se sont allongées.

DE PLUS, EN MATIÈRE DE CHÔMAGE, AUCUNE ALLOCATION N'EST OCTROYÉE LORSQUE LA PÉRIODE SANS EMPLOI QUI SÉPARE DEUX OCCUPATIONS AU SEIN D'UN MÊME EMPLOYEUR (PO) EST INFÉRIEURE À 30 JOURS.

Exemple 3

Mme Vermeere a vu son contrat de remplacement de Mme Gobin se terminer le 21 février, dernier jour de scolarité avant le congé de Carnaval.

Elle a été réengagée au sein de la même école à partir du 3 mars, premier jour scolaire après le congé de Carnaval afin de remplacer un autre collègue, Mr Fabre.

Mm Vermeere, non seulement, n'a pas pu bénéficier du traitement versé par la FWB pour la durée du congé mais de plus, elle n'a pas pu réclamer des allocations sociales, la période sans emploi étant inférieure à 30 jours, et ce nouvel emploi étant presté auprès du même employeur que celui auprès duquel elle avait été occupée jusqu'à la veille du congé.

Si Mme Vermeeere avait accepté un emploi dans un autre PO à la date du 3 mars, elle aurait pu réclamer des allocations de chômage pour la période du congé de Carnaval.

Mais aussi des impacts en cascade !

Toutes les périodes de congé de détente et les week-ends qui n'ont pas été rémunérés en raison des deux principes évoqués ci-dessus ne seront pas pris en compte :

- **DANS LE CALCUL DU TRAITEMENT DIFFÉRÉ** : rémunération durant les vacances d'été calculée au prorata des périodes rémunérées durant l'année scolaire.

DANS LE CALCUL DES ANCIENNETÉS

- ancienneté barémique ;
- ancienneté de services et de fonction notamment en vue de faire valoir une priorité statutaire (priorité à l'emploi ;
- ancienneté pour la pension.

♦ Marie Lausberg

Nous avons interpellé la Ministre en lui demandant de prendre des dispositions octroyant une rémunération aux temporaires qui bénéficient d'engagements successifs séparés par un week-end ou un congé de détente (cf. Edito, P. 3).

Les opérations statutaires du mois d'avril

Réseaux subventionnés : libre et officiel

Personnel puériculteur non statutaire : ACS-APE

www.lacsc.be/csc-e/priorites-pue

Enseignement maternel ordinaire

Introduire une candidature à titre de prioritaire PO

DEADLINE : **15 AVRIL**

Décret du 12 mai 2004, article 28 §8, alinéa 1er.

Vous êtes puériculteur·trice dans un emploi non statutaire dans l'enseignement maternel ordinaire ?et vous comptez, au sein de votre Pouvoir organisateur, une ancienneté suffisante pour faire valoir une priorité au sein de ce Pouvoir organisteur ?

Posez votre candidature pour un emploi en 2025-2026. 👉

Ancienneté requise

- **Réseau libre** : compter au minimum 360 jours d'ancienneté (300 x 1,2) au sein du Pouvoir organisateur, acquis au 30 avril et répartis sur deux années scolaires au moins au cours des six dernières années scolaires.
- **Réseau officiel** : compter au minimum 360 jours d'ancienneté au sein du Pouvoir organisateur en cause, acquis au 30 juin 2025 et répartis sur deux années scolaires au moins au cours des cinq dernières années scolaires.

Procédure

Pour faire valoir votre priorité, déposez votre candidature pour le 15 avril au plus tard, par envoi recommandé, auprès du Président du Pouvoir organisateur où la priorité a été acquise.

👉 *Cet acte de candidature ne vous dispense pas d'introduire une demande distincte pour faire partie du classement interzonal permettant de vous voir offrir un poste dans un autre Pouvoir organisateur, dans le cas où celui où votre priorité a été acquise n'aurait plus un poste à vous proposer en 2025-2026.*

Demande pour figurer dans le classement interzonal

DEADLINE : **15 AVRIL**

Décret du 12 mai 2004, article 28 §8, alinéa 2.

Vous êtes puériculteur·trice dans l'enseignement maternel ordinaire et vous comptez, au sein du réseau d'enseignement libre ou officiel subventionné, une ancienneté suffisante dans la fonction de puériculteur·trice et/ou d'assistant·e aux enseignants maternels pour faire partie du classement interzonal du réseau libre et/ou du réseau officiel subventionné·s ?

Demandez à figurer dans le classement interzonal. 👇

Ancienneté requise

- **Réseau libre** : 1080 jours au 30 avril 2025 dans l'ensemble des PO du réseau.
- **Réseau officiel** : 600 jours au 30 juin 2025 dans l'ensemble des PO du réseau.

Procédure

Pour faire partie d'un classement interzonal, vous devez introduire votre demande pour le 15 avril au plus tard, par voie électronique à l'aide de l'application en ligne "PUERI" disponible via le guichet électronique «Mon espace» assigné et réservé à chaque membre du personnel prestant ou ayant presté dans une fonction de puériculteur·trice ou d'assistant·e aux enseignants maternels.

Vous devrez y indiquer la/les zone(s) pour laquelle/lesquelles vous faites valoir votre priorité.

👉 *Cette demande est complémentaire à votre candidature, le cas échéant, pour faire valoir une priorité PO (voir ci-avant).*

Enseignement
FICHE PRATIQUE N°7
Cadre et statut du personnel puériculteur
Enseignement maternel ordinaire

Nous vous invitons à télécharger la fiche pratique N°7 réservée à nos membres et disponible sur notre site après identification.
Vous y trouverez toutes les informations détaillées concernant ces deux opérations statutaires.

www.lacsc.be/csc-e/fiches-infos

Réseau libre subventionné

LES AFFECTATIONS PRIORITAIRES

www.lacsc.be/csc-e/affectations-prioritaires

PERSONNEL DÉFINITIF DANS L'ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE

PERSONNEL ENSEIGNANT DÉFINITIF DE L'ENCADREMENT DIFFÉRENCIÉ

Décret du 30 avril 2009 - Article 14

Si vous désirez bénéficier d'une affectation prioritaire dite "art. 14" dans un autre Pouvoir organisateur du réseau libre de même caractère durant l'année 2025-2026, vous devez introduire, voire renouveler votre demande à l'aide du formulaire établi par la Commission paritaire.

DEADLINE : **15 AVRIL**

CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DE LA PRIORITÉ "ENCADREMENT DIFFÉRENCIÉ"

- Être engagé·e à titre définitif dans une fonction de recrutement.
- Être en activité de service ou en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge.
- Compter dix années d'ancienneté de services au moins dans une école ou une implantation bénéficiant actuellement de l'encadrement différencié des classes 1, 2 ou 3a et 3b et/ou dans une implantation bénéficiaire des discriminations positives telles qu'elles étaient déterminées par l'article 4, ainsi que par l'article 64 du décret du 30 juin 1998.

Retrouvez toutes les informations utiles dans la fiche pratique N°1 disponible sur notre site après identification.

Enseignement
FICHE PRATIQUE N°1
FWB - RÉSEAU LIBRE SUBVENTIONNÉ
PRIORITÉS À L'EMPLOI
ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE, DE PROMOTION SOCIALE ET ESAHR

www.lacsc.be/csc-e/fiches-infos

MODALITÉS COMMUNES

COMMUNICATION DES EMPLOIS VACANTS

Les PO sont tenus de communiquer aux Commissions zonales d'affectation (CZA), pour le 15 mars au plus tard, la liste des emplois vacants, arrêtée à la date du 1er février de l'année en cours.

PROCÉDURE

Pour le 15 avril 2025, le membre du personnel doit introduire, voire renouveler sa candidature par envoi recommandé auprès du Président de la (ou des) CZA concernée(s) et remettre une copie au PO d'origine.

La candidature doit être introduite sur le formulaire établi par la Commission paritaire centrale.

Les formulaires sont disponibles sur notre site : ***www.lacsc.be/csc-e/LT-LS***

RECONDUCTION AUTOMATIQUE

L'affectation d'un membre du personnel bénéficiant d'une de ces priorités est reconduite automatiquement l'année scolaire suivante. Celle-ci cesse toutefois ses effets si :

- le PO et/ou le membre du personnel a (ont) introduit une demande de non-reconduction motivée (sur le document ad hoc) à la CZA et que celle-ci a répondu favorablement ;
- un temporaire totalise 2160 jours d'ancienneté au sein du PO ;
- le membre du personnel remplit les conditions pour bénéficier d'un nouvel engagement à titre définitif dans sa nouvelle fonction et n'utilise pas la faculté qui lui est offerte d'y répondre.

PERSONNEL ENSEIGNANT DÉFINITIF DE L'ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ

Décret du 3 mars 2004 - Article 119 ter

Si vous désirez bénéficier d'une affectation prioritaire dite "ens. spécialisé" dans l'enseignement ordinaire au sein de votre Pouvoir organisateur ou dans un autre Pouvoir organisateur du réseau libre de même caractère durant l'année 2025-2026, vous devez introduire, voire renouveler votre demande à l'aide du formulaire établi par la Commission paritaire.

DEADLINE : **15 AVRIL**

CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DE LA PRIORITÉ RELATIVE À L'ANCIENNETÉ ACQUISE DANS L'ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ

- Être engagé·e à titre définitif dans une fonction de recrutement.
- Être en activité de service ou en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge.
- Compter dix années d'ancienneté de services au moins dans une école d'enseignement spécialisé.

CONSEIL !

Introduisez malgré tout votre candidature pour le 15 avril. En effet, il serait malheureux que, par exemple, bénéficiant d'une de ces affectations prioritaires et pensant être reconduit automatiquement l'année suivante, vous vous voyiez refuser la reconduction parce qu'un autre membre du personnel du Pouvoir organisateur d'accueil compte 2160 jours. Faute d'avoir postulé pour le 15 avril, vous ne pourriez pas prétendre à une affectation dans une autre école.

D'autre part, nous vous recommandons vivement d'introduire votre candidature pour plusieurs écoles si vous voulez que celle-ci ait une chance de déboucher sur une affectation.

Réseau libre subventionné

Engagements à titre définitif

Enseignement obligatoire, de Promotion sociale et ESAHR

Communication des emplois vacants

Décret du 1er février 1993, articles 42 à 45

ENTRE LE 15 FEVRIER ET LE 30 AVRIL 2025, tout Pouvoir organisateur doit procéder, par fonction, à l'appel aux candidats à l'engagement à titre définitif sur base des emplois vacants au 1er février 2025.

Appel aux candidats

- Le Pouvoir organisateur doit communiquer l'appel à tout membre du personnel temporaire ou engagé partiellement à titre définitif, contre accusé de réception.
- Les délégations syndicales de l'organe de concertation, à défaut la DS, doivent en recevoir une copie.

Contenu de l'appel

- La nature (fonction) et le volume des emplois vacants.
- Les conditions requises pour accéder à l'engagement à titre définitif.
- La forme et les délais d'introduction des candidatures.

Engagement à titre définitif

Au 1er octobre 2025, le Pouvoir organisateur devra procéder à l'engagement à titre définitif des candidats dont l'acte de candidature a été validé, dans le respect des priorités et de l'ordre de dévolution des emplois, ainsi que sur base des périodes déclarées vacantes au 1er février 2025, maintenues vacantes au 1er octobre 2025.

Dans les établissements où l'année scolaire débute après le 1er octobre, l'engagement à titre définitif se fait au 1er novembre.

♦ Marie Lausberg

LA CSC-E ET VOUS ▸ PERSONNEL DE DIRECTION ET DE SÉLECTION

Invitation à l'assemblée générale du Groupe catégoriel des Directions

27 MARS
9h30-14h00

ADRESSE DU JOUR
Centre de formation CSC
510, chée de Louvain
5004 Bouge

Vous avez peut-être déjà entendu parler du Groupe catégoriel des Directions de la CSC-Enseignement. Ce Groupe rassemble les membres exerçant une fonction de direction ou de sélection de tous niveaux et réseaux.

Ce Groupe catégoriel va devenir le GRAP des fonctions de promotion et de sélection (Groupe de réflexions, d'analyse et de propositions).

Le renouvellement de cette instance aura lieu le 27 mars à 9h30 à Bouge lors de l'Assemblée générale annuelle.

L'appel à candidats est paru dans les CSC-Educ de janvier et de février.

La date limite pour remettre les candidatures a été fixée au 12 mars :

www.lacsc.be/csc-e/grap-promotion-selection

Si vous désirez participer à l'AG, inscrivez-vous via le formulaire en ligne (identification requise).

La réunion sera suivie d'un lunch convivial.

INSCRIPTION POUR LE 25 MARS AU PLUS TARD :

www.lacsc.be/csc-e/AG-fonct-prom-sel-270325

♦ Emilie Hansenne,
Permanente en charge du GC/GRAP

Question du mois

QUESTION RELATIVE À LA GESTION ADMINISTRATIVE ET PÉCUNIAIRE

Comment s'effectue la récupération de la rémunération pour une journée de grève ?

Le membre du personnel qui participe à une grève est tenu de compléter et signer un document intitulé «*Relevé individuel des absences pour grèves*» :

- «annexe 24» pour le fondamental,
- «annexe 1B» pour le secondaire,
- «annexe 2bis» pour l'enseignement de Promotion sociale,
- «annexe 15» pour l'enseignement supérieur en Haute École ;
- «annexe 20» pour les CPMS,
- «annexe 13» pour l'ESAHR,
- «annexe 13» pour l'ESA.

Ce document concerne un seul membre du personnel ; il doit être transmis à l'Administration via le secrétariat de l'établissement scolaire, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent l'événement.

Par la signature de ce document, le concerné autorise l'Administration à récupérer le jour de grève sans courrier d'indu, soit le mois en cours de l'événement, soit le mois suivant.

La récupération du jour de grève est identifiable dans le listing de paiement par le code DI EE.

Si la récupération s'établit durant le mois en cours de l'événement, elle est également identifiable sur la fiche de paie.

Cette récupération s'établit sur base de la fraction horaire hebdomadaire du membre du personnel, sans tenir compte du nombre d'heures prestées le jour concerné.

L'absence pour grève n'a d'influence ni sur l'ancienneté pécuniaire, ni sur l'ancienneté de service, ni sur l'ancienneté de fonction (cf. circulaire ministérielle du 27/3/1992).

Pour obtenir les indemnités de grève, nous vous renvoyons au CSC-éduc numéro 184 qui précise dans son «Quiz Time» la procédure à suivre ou sur notre site : *www.lacsc.be/csc-e/greve*

♦ Catherine Blavier

Circulaires du mois

CIRCULAIRES ADMINISTRATIVES - CA

Circulaire 9413 - Dématérialisation des demandes d'interruption de carrière – Suppression des formulaires «papier» C61 par l'ONEm – Nouvelle procédure d'accès.

Cette circulaire abroge et remplace la circulaire 9379 du 4/11/2024, suite à des modifications de procédures d'accès par l'ONEm.

Le nouveau processus informatique en ligne de l'ONEm pour l'introduction des demandes d'interruption de carrière (Break@Work) implique de nouvelles consignes à suivre tant par le membre du personnel que par son Pouvoir organisateur. Pour rappel :

1) Dès que le membre du personnel a communiqué son intention de prendre une interruption de carrière à son PO, ce dernier initialise la demande officielle (via Break@Work) sur le site de l'ONEM.
2) Une fois le dossier initialisé par l'employeur, le membre du personnel complète sa demande dans l'application et valide l'envoi.
3) La preuve d'introduction du dossier auprès de l'ONEm doit être annexée au formulaire CAD-IC destiné au Bureau des traitements.
4) L'ONEm décide ou non de l'octroi de l'interruption de carrière et en informe l'intéressé par l'envoi du formulaire C62 :
   - soit par courrier postal,
   - soit via l'eBox si celle-ci est activée.
5) Le MDP remet une copie du formulaire C62 à son PO pour envoi à la Direction de gestion.

Circulaire 9415 - Dématérialisation complète des listings de paie.

La circulaire précise que les listings de paie ne sont plus envoyés par voie postale aux établissements scolaires ; ils sont accessibles pour les Pouvoirs organisateurs par l'application GESP.

Elle reprécise les obligations du PO, notamment de vérifier l'exactitude des rémunérations de ses membres du personnel.

Pour ce faire, cette même circulaire met à disposition un mode d'emploi de lecture d'un listing de paie.

Circulaire 9417 - Règles statutaires applicables aux membres du personnel recrutés dans un DASPA ou un dispositif d'accompagnement FLA.

Elle rappelle l'exigence d'une compétence particulière pour les membres du personnel enseignant dans les périodes DASPA/FLA à partir du 28/8/2023 pour pouvoir se prévaloir d'une priorité dans la fonction.

La déclaration de la vacance des périodes DASPA et FLA est également possible à partir de cette même date. La compétence particulière peut être reconnue soit via la formation initiale ou continue, soit via une expérience acquise.

CIRCULAIRES INFORMATIVES - CI

Circulaire 9420 - Modernisation de l'équipement pédagogique dans les écoles d'enseignement secondaire qualifiant – circulaire d'appel à projets 2024-2025.

La date limite pour l'encodage des projets sur la plateforme ARCHIBUS est fixée au 14 mars 2025.

Circulaire 9422 - Personnel de maîtrise, gens de métier et de service – Congés de compensation et dispenses de service pour l'année 2025.

♦ Catherine Blavier

"La vraie générosité envers l'avenir consiste à tout donner au présent".

Albert Camus

Citation du mois

Humour

"Si quelqu'un fait la gueule à mon enterrement, je ne lui parlerai plus jamais ".

Stan Laurel

INDEXATION DES SALAIRES

L'indexation des salaires dans la Fonction publique est effectuée automatiquement dès que l'indice lissé atteint une certaine valeur, appelée indice-pivot. Les salaires sont augmentés deux mois après le dépassement de l'indice-pivot.

Chaque indexation porte sur une augmentation de 2 % du salaire brut.

Le dernier indice pivot a été dépassé au 1er janvier 2025, l'indexation portée à 2,1223 est donc effective au 1er mars 2025.

- Où trouver les informations relatives à votre salaire ?
- Qui paie les salaires ?
- Quand le salaire est-il versé ?
- De quoi dépend le montant du salaire ?
- Le statut a-t-il un impact sur le montant du salaire ?

RETROUVEZ TOUTES CES INFORMATIONS SUR NOTRE SITE

www.lacsc.be/csc-e/salaire-mensuel

▸ A VOS AGENDAS | ACTIVITÉS

▸ RETRAITÉS-PRÉRETRAITÉS | AMICALE DE BRUXELLES

VISITE DES ANCIENNES MANUFACTURES DEMEULDRE-COCHÉ À IXELLES

JEUDI 27 MARS 2025

Fondée en 1830, la manufacture de porcelaine et céramique traversera plus d'un siècle de prospérité avant de devoir fermer ses portes au début des années 1960, laissant à notre patrimoine architectural un merveilleux bâtiment "art nouveau/néo-Renaissance" que nous visiterons avec deux guides chevronnés.

DATE : le jeudi 27 mars 2025 à 10h45.

LIEU : 141 Chaussée de Wavre (Porte de Namur) à 1050 Ixelles.

PRIX : 18 € pour la visite (entrée + guide)
26 € pour le repas (facultatif)
à verser au compte de l'Amicale avant le 20 mars :
BE27 0682 4835 3773

RENSEIGNEMENTS : Raymonde Helbo
0476/23 60 29 - rahelbo@skynet.be

QUIZ TIME ?

RETROUVEZ LES INFORMATIONS SUR NOTRE SITE :
www.lacsc.be/csc-e/prime-syndicale

*NB : si vous travaillez en **Communauté germanophone**, renvoyez le formulaire reçu par voie postale à : CSC-UNTERRICHT AACHENER STRASSE, 89 - 4700 EUPEN*

UNE PRIME SYNDICALE, C'EST QUOI ?

- La prime syndicale est un avantage social octroyé aux travailleurs de certains secteurs qui cotisent auprès d'une organisation syndicale.

QUI PEUT BÉNÉFICIER D'UNE PRIME SYNDICALE ?

- Les membres du personnel de l'enseignement et des Centres PMS de l'enseignement organisé ou subventionné par la FWB qui sont :
  - désignés/engagés dans un emploi statutaire (définitifs, temporaires, stagiaires) ;
  - engagés dans un contrat d'ACS, d'APE ou de PTP dont le traitement est à charge de la FWB.
- Le personnel éducateur des internats du réseau libre dépendant de la Commission paritaire 225.

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR OBTENIR UNE PRIME SYNDICALE ?

- Être en ordre de cotisation au terme de l'année de référence.
- Introduire la demande à l'aide du formulaire original transmis par la FWB dans les délais requis et selon les modalités fixées par la CSC-Enseignement.

QUEL EST LE MONTANT DE LA PRIME SYNDICALE ?

- Le montant est de maximum 90 €.
- Il est fixé en fonction de la prime versée durant l'année de référence : l'Arrêté minitériel fixant les montants 2024 n'a pas encore été publié.

QUAND LA PRIME SYNDICALE EST-ELLE VERSÉE ?

- La prime syndicale est payée après réception du formulaire dans un délai maximum de trois mois et au plus tard fin août.
  - Le délai se justifie par l'encodage manuel des primes par nos services, le formulaire de la FWB n'étant pas adapté à un traitement informatisé.
- La prime syndicale pour une cotisation en 2024 est donc versée en 2025.
  - Vos cotisations ainsi que les paiements venant de la CSC, dont la prime syndicale sont consultables sur le site via l'application MA CSC.

QUID SI VOUS AVEZ OUBLIÉ DE RENTRER VOTRE DEMANDE DE PRIME 2024 DANS LES DÉLAIS ?

- Il vous est encore possible de renvoyer la demande de prime 2024 (cotisation 2023) avec la prime pour l'année de référence 2025.

QUELLE EST LA PROCÉDURE À SUIVRE POUR OBTENIR VOTRE PRIME SYNDICALE ?

- **Imprimez le formulaire** de demande de prime qui est déposé dans votre boîte électronique professionnelle "Mon Espace" (en principe, dès fin mars 2025).

  EXCEPTIONS
  - Pour les éducateurs d'internat du réseau libre dépendant de la Commission paritaire 225, le formulaire est à réclamer auprès du Service financier de la CSC-Enseignement.
  - Communauté germanophone : le formulaire de demande est remis par l'employeur.
  - Si vous avez cotisé une première partie de l'année dans un autre syndicat, vous devez nous fournir, en même temps que votre formulaire, une attestation de cet autre syndicat reprenant les cotisations versées en 2024.
- **Complétez dûment le formulaire original** en y apportant la mention "lu et approuvé" et votre signature. N'oubliez pas d'indiquer votre N° de compte IBAN.
- **Modalités de transmission**
  - Privilégier l'envoi par courriel : seul le **formulaire original scanné en format PDF** sera accepté (pas de photo avec un smartphone, par exemple) et en veillant à ce que toutes les données y soient lisibles, y compris la signature.

    UNE SEULE ADRESSE :

    primesynd.csce@acv-csc.be

    Attention ! Uniquement pour les formulaires de primes envoyés électroniquement par l'employeur.
  - A défaut, remettre le formulaire par voie postale ou dépôt au siège central de la CSC-Enseignement (et non à la CSC ou à la FWB).

    UNE SEULE ADRESSE :

    CSC-Enseignement - Primes syndicales
    436, chaussée de Louvain - 5004 Bouge (Namur)

♦ Marie Lausberg

AGENDA DES ORGANES LOCAUX DE CONCERTATION SOCIALE

L'ordre du jour sera complété par les points qui n'ont pu être traités lors de la réunion précédente ainsi que par tout point relevant de ses compétences et ce, en fonction des réalités et des besoins locaux.

ORDRE DU JOUR - avril 2025

RÉSEAUX D'ENSEIGNEMENT	LIBRE			COMMUNAL PROVINCIAL	WBE
ORGANES LOCAUX DE CONCERTATION SOCIALE	CE	CPPT	ICL	CoPaLoc	CoCoBa
À L'ORDRE DU JOUR DE CHAQUE RÉUNION					
1. Approbation du PV de la réunion précédente.	✓	✓	✓	✓	✓
2. Suivi des décisions et des avis.	✓	✓	✓	✓	✓
À L'ORDRE DU JOUR					
PRÉVENTION ET PROTECTION DU TRAVAIL					
3. SIPPT : rapport mensuel et plan annuel d'action ; état d'avancement, adaptation nécessaire.		*	*	✓	✓
INFORMATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE					
4. Information périodique : première discussion.	✓				
POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL					
Enseignement obligatoire et de Promotion sociale					
5. RÉS. LIBRE SUBV. : information. a. Affectation prioritaire : acte de candidature. b. MDP définitif : demande d'extension de la charge à titre de temporaire. c. Engagement à titre définitif : appel aux candidats.	✓	*	*	✓	✓
6. RÉS. OFFICIEL SUBV. : information. a. Liste des emplois vacants au 15 avril. b. Changement d'affectation et mutation.				✓	
7. RÉS. LIBRE ET OFFICIEL SUBV. : modalités pour envoi d'actes de candidature par voie électronique.	✓	*	*	✓	
Enseignement supérieur : HE-ESA 8. Déclaration de la vacance d'emploi telle que prévue au MB du mois de mai.	✓	*		✓	
ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT					
9. *Enseignement obligatoire* Le cas échéant, planification des missions obligatoires de SEE traitées trimestriellement.	✓	*	*	✓	✓
10. Première discussion sur le calendrier des prestations pendant les vacances d'été.	✓	*	*	✓	✓
11 *Enseignement supérieur* Déclarations d'intention d'habilitation.	✓	*		✓	✓

** Compétences dévolues en cas d'absence de CE ou CPPT*

Focus sur quelques points du tableau

I. Rapport mensuel du SIPPT - Service interne de prévention et de protection du travail (pt 3).

Pour rappel, l'objectif du rapport mensuel du SIPPT établi par le Conseiller en prévention est d'attirer l'attention sur l'activité durant le mois écoulé et sur les relations éventuelles avec le Service externe : les risques constatés, les accidents du travail, les mesures de sécurité mises en œuvre. Le Conseiller en prévention est là pour répondre à toutes les questions y relatives.

II. Information économique et financière (pt 4).

L'information économique et financière se base sur l'AR du 27/11/1973. Si elle n'est pas programmée en avril, elle devra l'être au plus tard en mai. Dans ce cas, il sera utile de rappeler, lors de la réunion, que les documents nécessaires devront être transmis au plus tard 15 jours avant la date arrêtée.

III. Opérations statutaires.

Réseau libre subventionné (pts 5a, b, c)

Affectations prioritaires

L'organe de concertation est tenu informé des actes de candidature introduits pour le 15 avril par les membres du personnel engagés à titre définitif pouvant justifier d'une ancienneté de 10 ans en encadrement différencié ou dans l'enseignement spécialisé et répondant aux conditions requises, qui désirent activer la priorité leur permettant d'obtenir une affectation dans un autre Pouvoir organisateur du réseau libre pour l'année scolaire 2025-2026.

MDP définitifs : demande d'extension de la charge à titre de temporaire

L'organe de concertation est tenu informé des demandes introduites pour le 15 avril par les membres du personnel engagés partiellement à titre définitif qui désirent étendre leur charge à titre temporaire en 2025-2026.

Engagements à titre définitif

Le Pouvoir organisateur doit procéder, pour le 30 avril au plus tard, à l'appel aux candidats sur base des emplois vacants au 1er février.

Pour rappel, tout appel doit contenir la nature (fonction) et le volume des emplois, les conditions requises pour accéder à l'engagement à titre définitif, ainsi que la forme et les délais d'introduction des candidatures. S'il n'est pas tenu de se concerter avec les or-

ganisations syndicales sur le contenu des appels, le PO est par contre tenu de le leur transmettre.

La délégation syndicale veillera cependant à ce que le PO réponde à son obligation de communiquer l'appel, contre accusé de réception, à tout membre du personnel temporaire et/ou engagé partiellement à titre définitif.

Réseau officiel subventionné (pts 6a, 6b).

Déclaration des emplois vacants

Préalablement, nous rappelons que pour l'enseignement obligatoire, la date ultime de nomination sur base des emplois déclarés vacants au 1er avril 2024 et restés vacants au 1er octobre 2024, est le 1er avril 2025.

Au lendemain de cette date, il est important que la CoPaLoc reçoive l'information définitive, d'autant plus que celle-ci impacte directement l'étape suivante, relative à la déclaration des emplois vacants pour 2025-2026.

La CoPaLoc a la compétence de fixer les modalités relatives à la communication, par le PO, de la liste de ces emplois vacants aux membres du personnel.

Pour rappel, les périodes vacantes sont globalisées dans chaque fonction pour l'ensemble des écoles du PO situées sur le territoire de la même commune ; les périodes générées par de l'encadrement différencié ainsi que celles générées par l'intégration dans l'enseignement spécialisé rentrent dans le quota des périodes vacantes.

Changement d'affectation et mutation

Les modalités de changement d'affectation et de mutation qui viennent en surplus des règles décrétales sont de la compétence de la CoPaLoc, en ce compris les changements d'affectation prioritaires concernant les membres du personnel définitifs pouvant justifier dix ans d'ancienneté en encadrement différencié ou dans l'enseignement spécialisé.

Réseaux officiel et libre subv. (pt 7).

Accord pour les envois électroniques

Les envois des candidatures pour faire valoir une priorité à l'emploi à titre de temporaire ainsi que, dans l'enseignement libre, la liste des prioritaires, ne peuvent être transmis par voie électronique que si les modalités ont été fixées préalablement pour l'année en cours par l'organe de concertation.

INFO +

VADE MECUM &

FICHE PRATIQUE N°1 -PRIORITÉS À L'EMPLOI : RÉSEAU LIBRE SUBV.

FICHE PRATIQUE N°2 -PRIORITÉS À L'EMPLOI : RÉSEAU OFFICIEL SUBV.

www.lacsc.be/csc-e/fiches infos

IV. Planification des missions obligatoires de SEE (pt 9).

Les missions obligatoires de services à l'école et aux élèves peuvent être planifiées annuellement ou trimestriellement.

Pour rappel, pour ce qui est des services à l'école et aux élèves (SEE) prévus dans le décret du 14 mars 2019 relatif à l'organisation du travail, seuls sont rendus obligatoires ceux fixés anticipativement dans le calendrier annuel ou trimestriel, dont :

- les réunions entre membres de l'équipe éducative et parents ;
- enseignement secondaire : les conseils de classe, où sont abordées les évaluations formatives et certificatives et où sont prises les décisions en matière de sanction des études, les jurys de qualification, les conseils de guidance ;
- enseignement fondamental : les réunions relatives aux évaluations formatives et certificatives, y compris celles relatives au maintien d'un élève ;
- les activités socio-culturelles et sportives en lien avec le projet d'école, organisées durant le temps scolaire.

V. Calendrier des prestations pendant les vacances et éphémérides (pt 10).

Pour les fonctions concernées, les prestations sont à établir en regard de la réglementation en vigueur :

INFO + SITE

www.lacsc.be/csc-e/prestations-vac-ete

Si le PO peut inviter son personnel à exercer une prestation en dehors de cette réglementation, il ne peut aucunement le contraindre. De plus, rappelons que le personnel temporaire, ACS ou APE, PART-APE, n'est pas couvert en accident du travail en dehors des dates figurant sur son contrat de travail ou sa désignation.

VI. Ens. supérieur - Déclaration d'intentions d'habilitation (pt 11).

La déclaration d'intention des habilitations des établissements doit être déposée pour le 25 mars et communiquée à l'organe de concertation sociale et à l'organe de gestion dès son dépôt. Il est important de mettre ce point à l'ordre du jour de la réunion qui suit sa réception afin de pouvoir poser des questions s'il reste des points à éclaircir.

Pour plus d'infos, voir CSC-EDUC n°186.

♦ Marie Lausberg

Témoignage

CHARLOTTE, 33 ANS
PROFESSEUR D'HISTOIRE - GÉO
dans l'enseignement qualifiant et professionnel.

DÉLÉGUÉE SYNDICALE
pour un 2e mandat.

> *Laissons le droit à l'erreur aux élèves.*

LA FORMATION DANS L'ENSEIGNEMENT QUALIFIANT EST UN LEVIER PUISSANT POUR L'EMPLOI.

Charlotte est prof. au nursing de La Louvière depuis 9 ans.

Elle est nommée dans le qualifiant. Elle a participé aux journées de grève et aux manifestations des enseignants le 26 novembre et les 27 et 28 janvier ainsi qu'à la manifesation nationale du 13 février.

Elle témoigne de son vécu d'enseignante et de ses craintes.

«La formation dans l'enseignement qualifiant est un levier puissant pour l'emploi. Beaucoup d'élèves obtiennent un boulot directement après leur 6e ou 7e année, ce qui témoigne de la qualité des formations. Mais il existe aussi certaines filières qui ne permettent pas d'accéder à une qualification ou ne permettent pas un perfectionnement, ce qui oblige les élèves à poursuivre des études supérieures, comme les aspirants en nursing qui, avec seulement un CESS, se dirigent souvent vers des formations d'infirmiers (Haute École) ou d'aides familiales (7e professionnelle).

On ne le sait pas assez, mais il existe aussi beaucoup de bacheliers professionnalisants dans le Supérieur, que ce soit en plein exercice ou en alternance. Ce sont des parcours valorisants mais encore sous-estimés.

Le Gouvernement semble négliger ces spécificités dans ses réformes. Il prévoit une réduction de 3 % de l'encadrement qualifiant dès la 3e secondaire, qui augmentera le nombre d'élèves par classe et provoquera une perte d'emploi. De plus, certains élèves majeurs en 3e ou 4e secondaire ne seront plus comptabilisés dans les calculs d'encadrement, ce qui risque de marginaliser ceux qui ont des parcours de vie atypiques.

Les 7e années, souvent essentielles pour affiner les compétences professionnelles, sont menacées. Dès la rentrée 2025, toutes les 7TQ disparaîtront (il y a 3 exceptions) et on ignore le sort réservé aux 7P pour les années à venir. Ces différentes mesures sont inscrites dans le décret-programme qui a été voté le 11 décembre. Ces décisions vont restreindre les opportunités pour les élèves issus du qualifiant, les envoyant vers des formations pour adultes pour les plus courageux ou à des emplois précaires, accentuant ainsi une société à deux vitesses : le général menant aux études universitaires et le qualifiant limité à des métiers.

Les enseignants et les parents craignent des répercussions à long terme sur l'équité sociale et la qualité éducative. Je refuse cela. Je suis issue du qualifiant comme agent d'éducation. J'ai un diplôme d'éducatrice A2 et j'ai fait un bachelier pour être enseignante en sciences humaines. Je veux que mes enfants puissent avoir le choix de ce qu'ils veulent faire plus tard, quelle que soit la filière, et qu'ils aient encore le droit à l'erreur».

Article paru dans le "Syndicaliste" N°1002 de décembre 2024
TEXTE Donatienne Coppieters | PHOTO Alan Marchal
Le texte a été adapté sur base de la situation actuelle.