

CSC-Educ

LE MENSUEL DE LA CSC-ENSEIGNEMENT | JANVIER 2026 | N°195 | Ne paraît pas en juillet et août | Bureau de dépôt Liege X | P602582



La solidarité, notre
meilleure recette.
Bonne année 2026 !

L'ÉDITO

En route pour le 25 janvier et une nouvelle année de lutte !

L'ACTU POLITIQUE

Réforme systémique de l'ens. qualifiant et de la formation professionnelle.

SUR LE TERRAIN

Contrôle médical : une mesure économique mais pas éthique !



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 - Mélissa MATHEYS

PHOTOS

©Shutterstock - Canva

CORRECTRICES

Nadine DECAMP, Françoise WIBRIN

ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO

Nicolas D'ALOISIO

Bernard DETIMMERMAN

Philippe DOLHEN

Nathalie KALINOWSKI

Arnaud LABYT

Roland LAHAYE

Marie LAUSBERG

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

✉ csc-enseignement@acv-csc.be

SERVICES AUX MEMBRES

Voir ci-dessous.



SOMMAIRE

L'ÉDITO

- ▶ En route pour le 25 janvier et une nouvelle année de lutte ! 3

L'ACTU POLITIQUE

- ▶ Réforme systémique de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en ce compris l'alternance 5
- ▶ 27 novembre - Auditions au Parlement de la FWB 8

L'ACTU SOCIÉTALE

- ▶ Harcèlement, violences et discriminations dans l'enseignement supérieur 12

SUR LE TERRAIN

- ▶ Contrôle médical : une mesure économique mais pas éthique 13
- ▶ Temps de travail des enseignants en France... Et en FWB ? 16

INSTANCES CSC-E

- ▶ GT Inclusion | Pour une éducation inclusive de qualité 18
- ▶ GRAP DE SECTEURS | Présentation 20

CARNET DE BORD DU MANDATAIRE

- ▶ AGENDA DES ORGANES DE DÉMOCRATIE SOCIALE | Février 2026 21

EN PRATIQUE

- ▶ ACTIVITÉ | Retraités-préretraités : Amicale de Bruxelles 22
- ▶ Postuler un emploi dans le PO WBE pour 2026-2027 23

PAROLES DE MILITANTE

- ▶ TÉMOIGNAGE | Quand une délégation syndicale ouvre la porte au dialogue... 24



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 et le mercredi, de 13h30 à 15h30.

www.lacsc.be/contact-csc



SITE INTERNET

www.lacsc.be/csc-enseignement



www.facebook.com/CSC.Ens



youtube.com/@CSC-ENSEIGNEMENT



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





L'ÉDITO

✓ EN ROUTE POUR LE 25 JANVIER ET UNE NOUVELLE ANNÉE DE LUTTE !

**Exemplaire !
Exceptionnelle !
Tellement créative !
Tellement combative !**

Les adjectifs qui sont arrivés jusqu'à nous de divers horizons pour qualifier notre mobilisation sont élogieux.

Isolés que nous sommes dans nos classes ou dans nos villes et villages, il est parfois difficile de nous rendre compte de la puissante lame de fond que le secteur de l'enseignement a créée, renforcée et entretenue tout au long de l'année de lutte écoulée.

Chaque action, même la plus symbolique, renforce toutes les autres.

Les collègues d'autres secteurs de la société ne tarissent pas d'éloges en constatant à quel point notre détermination est inflexible. Nous sommes pour beaucoup des exemples à suivre et des repères dans la tempête.

Sachez-le ! Mes plus sincères félicitations à toutes celles et à tous ceux qui ont porté ces combats à bout de bras !

Il ne fait désormais aucun doute que 2026 devra se dérouler dans un état d'esprit semblable.

Tout porte à croire, au moment d'écrire cet édit (10 décembre 2025 en début de nuit), qu'aucune inflexion majeure ne devrait se produire à court terme.

Après avoir pris la parole devant le Parlement, j'avais écrit ceci dans la foulée : *«Désormais, tout est dit. Personne ne pourra faire comme si rien ne s'était passé. (...) Une bifurcation est indispensable et attendue avec impatience. Si celle-ci ne vient pas, nous saurons avec certitude que nous ne comptons dans la majorité que des adversaires».*

La lucidité a ses droits. Manifestement et sauf coup de théâtre –un hypothétique esprit de Noël ?–, les Partis de la majorité en FWB et au Fédéral ne sont pas encore décidés à plier. MR et Les Engagés sont indiscutablement tous deux des adversaires de l'état social que nous chérissons, celui qui permet à toutes et tous d'être protégés des aléas de l'existence et d'avoir des chances raisonnables de s'épanouir dans la vie, quelle que soit la loterie de l'existence, protégés par une législation du travail forte, une sécurité sociale performante et des services publics de qualité.

Lutter contre ces adversaires demandera quelques cartouches intellectuelles.

La première cartouche est certainement économique.

Il est absolument nécessaire de répéter que les Gouvernements «d'austérité» font des choix politiques coûteux à tous les niveaux :

- ▶ réduction des droits d'enregistrement en Wallonie,
- ▶ réintroduction d'options pour casser le tronc commun en FWB,
- ▶ ou encore multiplication des budgets de l'armement pour acheter des avions de chasse.

Ceux qui prétendent qu'il faut se serrer la ceinture sont les mêmes qui vident les caisses de la collectivité pour des projets qui profitent aux plus nantis, au complexe militaro-industriel, ou qui flattent leur électorat conservateur (qui ne veut certainement pas du tronc commun).

Ces Gouvernements ne cherchent pas le bien commun. Ils déploient une politique qui répond directement à la soif d'accumulation des privilégiés et au maintien de leur position dominante.

Le subside de 11 millions et demi d'euros pour Pairi-Daiza (et donc pour les très fortunés que sont Messieurs Domb et Coucke) n'est que le dernier exemple en date, alors que parallèlement, la suppression des repas gratuits pour les élèves en situation de pauvreté dans les écoles génère une économie comptable de 7,5 millions sur le dos d'innocents.

Quand on augmente le minerval pour accéder aux études supérieures et qu'on accroît en même temps le nombre d'heures des jobistes, on apporte sur un plateau des travailleuses et des travailleurs à statuts précaires dans les griffes du patronat (qui licenciera alors sans état d'âme la mère de famille qui subitement lui «coûte trop cher»).

Face à de tels choix, il est urgent de se réapproprier les questions économiques et de les mettre en débat. Que voulons-nous construire comme monde et quels sont les moyens que nous nous donnons pour y parvenir ?¹ Pour ma part, depuis que je suis né, on me dit que c'est la crise et que des économies sont nécessaires. Sur un laps de temps aussi long, ce n'est plus une crise, c'est un système.

¹ Nous recommandons à nouveau dans ces colonnes l'excellent contre-rapport d'experts sur la dette publique de la FWB : <https://www.econospheres.be/Communique-de-presse-Contre-rapport-sur-la-dette-publique-de-la-Federation>

La seconde cartouche se place sur le plan des valeurs.

Il nous faudra rappeler toujours et partout à quel point ces Gouvernements prennent des mesures idéologiques pour saper la démocratie et instaurer une société qui évacue au maximum les conquies sociaux et sociétaux du 20^e siècle.

Ils méprisent les corps intermédiaires en nous faisant des procès en légitimité. Dès qu'ils le peuvent, ils déploient des mesures pour emprunter un virage conservateur. En réduisant, par exemple, les subsides d'Unia, une économie comptable est certes envisageable, mais le coût social risque d'être gigantesque.

Il en va de même des projets d'interdiction des organisations «radicales» (les syndicats en sont-ils ?) ou des nouveaux tours de vis dans le domaine de la migration.

À Strasbourg, le Gouvernement belge va faire pression aux côtés de l'extrême droite pour affaiblir l'indépendance de la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH), l'institution qui protège vos droits fondamentaux partout en Europe. Bien entendu, le discours dominant sera de présenter les choses comme un combat de la modernité (l'austérité) contre l'archaïsme ou le wokisme (les conquêtes sociales et sociétales). C'est évidemment absurde. Le futur est à créer et il ne s'assimile pas nécessairement à un affaiblissement des standards sociaux ou à un glissement vers un monde du chacun pour soi. Il est certain que certains électeurs du MR et des Engagés n'ont pas souhaité qu'advienne une société fracturée de la sorte. A nous de leur ouvrir les yeux.

Dans cette tempête, nous devons garder le cap et éviter de nous décourager.

Margaret Thatcher avait épuisé le mouvement social des mineurs en 1984-85 en faisant preuve de la plus grande inflexibilité. Nos gouvernants sont ses héritiers et ont manifestement des proximités idéologiques et de méthodes avec elle. A nous de ne pas tomber dans le piège et à poursuivre notre marathon. Cette lutte de longue haleine nécessite un état d'esprit particulier que j'ai déjà évoqué par ailleurs. Je reprends ici ces quelques mots «Sachez que, face à un gouvernement antisocial et antisyndical, il n'y a JAMAIS d'inflexion explicite à court terme. Jamais. C'est d'ailleurs à ça que l'on reconnaît un pouvoir tellement odieux qu'il en arrive à gouverner contre son propre peuple. Nos Gouvernements Arizona et Azur sont de cette nature abjecte, dans la droite ligne du thatchérisme brutal de triste mémoire».

Les choses se font cependant davantage sur le temps long, généralement en coulisses, et parfois ils craquent soudainement sous la pression sans avertir.

L'absence apparente de grande victoire sur le court terme signifie-t-il qu'il ne faut rien faire ? Non, bien entendu.

D'abord, parce que c'est une question de valeurs, de conscience sociale, d'engagement, de fidélité à soi et aux autres.

Ensuite, parce que ne rien faire accroît le pouvoir des dominants qui nous écraseront d'autant plus.

Enfin, parce que nous savons, dans le mouvement social organisé, que *"les murs les plus puissants tombent par leurs fissures"*.

Notre rôle est donc de provoquer un nombre significatif de fissures pour peser sur le réel. Sans savoir à quel point le mur est épais.

Ces fissures, on peut les provoquer de mille manières complémentaires : grèves, manifestations, distributions de tracts, blocages, actions symboliques, interpellations, présence médiatique... Il n'y a pas de mode d'emploi ou d'évaluation à faire sur la supposée "méchanceté" des méthodes employées. Il nous faut être prioritairement efficaces et solidaires entre nous.

Ça demande de l'opiniâtreté, de la cohérence dans le temps, et de cultiver l'optimisme de la volonté. Un état d'esprit très éloigné de la satisfaction immédiate que promeut notre société matérialiste actuelle.

C'est cet état d'esprit qui nous mènera à la victoire. Tous ensemble, unis, résolus et fiers de faire partie de celles et ceux qui gardent la tête haute, toujours !

Le 25 janvier sera une date cruciale pour la poursuite de la lutte.

C'est le dimanche 25 janvier qu'une grande marche sera organisée à Bruxelles afin que tous les acteurs de l'école, la jeunesse, les citoyens, les parents, puissent marquer le coup dans l'espace public et se soulever pour réclamer un enseignement de qualité pour toutes et tous. Un enseignement au bénéfice de tous les enfants et qui respecte les personnels qui font vivre l'école au quotidien. Nous comptons sur votre présence nombreuse. C'est un dimanche ; il ne faut donc pas se préoccuper de l'image de l'école, de ce que pensera son employeur, de ce que feront les élèves en notre absence ou de savoir si on peut assumer financièrement un énième jour de grève. (voir invitation en page 7).

La question à se poser n'est donc pas «Vais-je participer à cette marche ?» mais bien «Comment vais-je faire pour participer et faire en sorte que nous y soyons extrêmement nombreux» ?

Au plaisir de vous y croiser !

♦ Xavier Toussaint

✓ **RÉFORME SYSTÉMIQUE DE L'ENSEIGNEMENT QUALIFIANT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, EN CE COMPRIS L'ALTERNANCE.**

Adoption de la feuille de route par les Gouvernements wallon et de la FWB.

Le 26 septembre 2024, les Gouvernements de la FWB et de la Région wallonne ont décidé d'entamer la mise en œuvre d'une réforme systémique de l'Enseignement qualifiant, de l'Enseignement de Promotion sociale (Enseignement pour Adultes) et de la formation professionnelle.

Cette réforme se base sur un travail entrepris lors de la précédente législature.

En effet, s'appuyant sur trois constats :

- le taux d'emploi trop faible,
- un niveau de qualification trop faible,
- une pénurie de compétences,

les Gouvernements de la FWB, de la Région wallonne et de la Région bruxelloise avaient à l'époque mandaté l'ASBL APE (Agir pour l'enseignement) pour dresser un état des lieux transversal de l'enseignement qualifiant, de la formation professionnelle, et en particulier de l'alternance.

Nous avons eu l'occasion, dans de précédents CSC-Educ, de donner notre avis sur cet état des lieux qui, d'une part, tire des conclusions à partir d'un seul avis, et d'autre part, était orienté en affirmant que les programmes dans l'enseignement en alternance n'étaient pas adaptés, tout en reconnaissant, quelques paragraphes plus loin, la valeur des programmes du qualifiant.

Pour rappel, l'enseignement en alternance, c'est du qualifiant et donc, les programmes sont identiques !



A la suite de cet état des lieux, les Gouvernements wallons et de la FWB ont mandaté l'ASBL APE pour établir une série de scénarios de réforme en vue d'une amélioration systémique de l'enseignement qualifiant, de l'enseignement de Promotion sociale et de la formation professionnelle.

Le Gouvernement bruxellois n'a pas participé à cette demande et est depuis lors mis de côté. Nous noterons également que le Gouvernement de la FWB a élaboré sa Déclaration de politique communautaire (sur laquelle se base entre autres cette réforme) sans attendre qu'un Gouvernement bruxellois ne soit formé.

- L'ASBL APE a donc remis une note en juin 2023 avec 200 scénarios de réformes. Les Gouvernements wallon et de la FWB se sont basés sur cette note pour rédiger la DPR (Déclaration de politique régionale) et la DPC (Déclaration de politique communautaire).
- Depuis, ils ont établi une note d'orientation validée au Parlement et reprenant 13 chantiers.
- Cette note d'orientation devrait aboutir à une feuille de route : l'OFFA (Office francophone de la formation en alternance), nommé comme nouvelle coupole intra-francophone, était mandaté pour la rédaction de cette feuille de route attendue pour mars 2025 ! La feuille de route sera établie pour plusieurs législatures.

La feuille de route de cette réforme amorcée par la Région wallonne et la FWB, a été adoptée par le Gouvernement wallon le 12 juin dernier.

Elle a fait l'objet de quelques adaptations avant d'être adoptée dernièrement par le Gouvernement de la FWB.

On ne peut que s'étonner que le Gouvernement de la FWB s'inscrive dans une réforme systémique alors qu'il nous démontre régulièrement que sa seule ambition est de tout détricoter sans perspective réelle d'avenir et que, dans un contexte budgétaire qualifié de catastrophique, il choisit d'affecter une partie de son budget à cette réforme.

La note d'orientation détaille 13 chantiers pour réformer l'Enseignement qualifiant, l'Enseignement de Promotion sociale et la Formation professionnelle.

Domaine 1 - Orientation vers les formations et l'enseignement qualifiants ainsi que la promotion et l'information sur les métiers.

Domaine 2 - Pertinence et efficience de l'offre d'enseignement et de formation qualifiants - à jour par rapport aux réalités des métiers.

Domaine 3 - Collaboration enseignement qualifiant et monde du travail et accompagnement vers l'emploi.

Domaine 4 - Offre d'enseignement et de formation qualifiants de qualité pour tous, certification et fluidité des apprentissages.

Domaine 5 - Lutte contre le décrochage scolaire.

Domaine 6 - Exploitation du potentiel des données.

Domaine 7 - Infrastructures et équipements de qualité.

Domaine 8 - Développement de l'alternance pour les jeunes.

Domaine 9 - Alternance pour adultes – n'ayant pas fait l'objet d'un approfondissement dans le cadre de la Note d'orientation adoptée en septembre 2024.

Domaine 10 - Participation à la formation professionnelle.

Domaine 11 - Prise en charge des publics éloignés de l'emploi.

Domaine 12 - Financement.

Domaine 13 - Clarification des périmètres entre opérateurs en recentrant chaque opérateur sur son cœur de métier.



La feuille de route adoptée par le Gouvernement de la FWB voit apparaître l'ajout de nouveaux objectifs, mais tous vont dans le même sens : permettre au privé d'entrer dans les écoles.



Cette réforme nous interpelle à divers niveaux.

✚ Tout d'abord, l'OFFA, structure qui gère l'alternance surtout au niveau des CEFA et de l'IFAPME/SFPME, va devenir LA coupole interfrancophone qui pilotera tout le système.

A priori, on pourrait penser que c'est une bonne chose d'avoir un seul interlocuteur. Toutefois, il ne faut pas se tromper ; le but ici est bien de se débarrasser d'autres structures (notamment les Instances Bassins) et d'activer/réactiver des structures peu développées et dans lesquelles les organisations syndicales sont peu ou pas présentes : les Costras (Comités stratégiques de secteur), les Cités des métiers, ...

✚ Ensuite, on sent tout au long des propositions d'actions la propension à l'adéquationnisme, à la relégation et à l'orientation précoce. Si le Gouvernement de la FWB a mis aussi longtemps à voter cette feuille de route, c'est

parce que les discussions concernant l'ex-futur-tronc commun étaient en cours.

On constate que dans cette version amendée de la feuille de route, on voit apparaître un projet-pilote «école entreprise». Ce projet est une première entaille à la formation professionnelle continue des membres du personnel puisque ceux du qualifiant n'auront pas d'autres choix que de «réactiver» leurs compétences en entreprise, sous-entendant par là qu'ils ne sont plus compétents.

En soi, les formations en entreprise, sur base volontaire, sont une bonne chose et elles sont en général appréciées. Ce qui nous pose un problème ici, c'est que les entreprises recevront des moyens supplémentaires pour encadrer ces membres du personnel (en plus des moyens liés à la formation).

Bref, un nouveau cadeau aux entreprises sans aucune justification de leur part.

La protection des données est aussi jetée aux oubliettes, à croire que les MR et Les Engagés s'assoient dessus.

Doit-on d'ailleurs rappeler le mail orienté de l'Administrateur général ad interim ?



Ici, la note indique que les écoles devront transmettre les données des élèves décrocheurs majeurs au FOREM.

D'ailleurs, un avant-projet de décret "Collecte de données" est soumis en négociation actuellement.

**Quel est le but de ce transfert de données ?
Est-ce bien conforme au RGPD ?**

Malheureusement, l'émergence des Partis de droite, et surtout d'extrême-droite, donne lieu, au niveau européen, à une remise en question de cette protection des données.

Nous aurons l'occasion, au fil de l'état d'avancement de cette feuille de route, de vous présenter les décisions adoptées par ces Gouvernements.

Malheureusement, on ne peut que déplorer que cette réforme soit de nouveau l'occasion de défaire ce qui fonctionne depuis parfois de longues années dans le but d'imposer une politique MR-Les Engagés qui risque d'avoir des effets néfastes sur le long terme...

♦ Nathalie Kalinowski

25 JANVIER 2026

MARCHE POUR LE DROIT DE TOUS LES ENFANTS À UN ENSEIGNEMENT DE QUALITÉ

Le Front commun de l'Enseignement (regroupant CSC-Enseignement, FGTB-CGSP Enseignement, SETCa-SEL et SLFP-Enseignement) lance un appel à la mobilisation générale pour défendre le droit fondamental à un enseignement de qualité pour toutes et tous !

Ce droit est gravement mis à mal par la coalition "Azur" au pouvoir en Fédération Wallonie-Bruxelles, ainsi que par les choix politiques de "l'Arizona" au niveau fédéral. Ces gouvernements se cachent derrière un faux prétexte de responsabilité budgétaire pour justifier une véritable casse sociale.

Les attaques directes contre l'éducation sont multiples et inacceptables.

- Le financement de la gratuité scolaire est remis en cause.
- Les frais d'inscription dans les académies et les minerval des étudiants du supérieur et des étudiants non européens sont touchés.
- La charge de travail des enseignants et leur situation statutaire sont ignorées, aggravant la crise.

Le résultat de ce sous-financement est un enseignement plus cher et une pénurie d'enseignants qualifiés qui s'aggrave.

Les conséquences se feront sentir sur le très long terme et frapperont de plein fouet les jeunes issu·e·s de milieux moins favorisés. En plus de leur barrer l'accès à un enseignement de qualité, le Gouvernement de la FWB cherche à leur retirer l'accès à la culture, au sport, etc.

L'école est censée gommer les inégalités et préparer les citoyen·ne·s de demain. Nous **REFUSONS** que les générations futures souffrent à cause de la lâcheté des politiques d'aujourd'hui !

Nous **REFUSONS** qu'ils sacrifient l'avenir des élèves !

Le Front commun appelle toutes les associations et citoyens à le rejoindre lors de la grande marche à Bruxelles le 25 janvier 2026 pour exiger que l'enseignement de qualité soit garanti.

**Rendez-vous le 25 janvier 2026
à 12h à la Gare du Nord**

Toutes les infos sur le site :
www.lacsc.be/csc-e/en-action



✓ 27 NOVEMBRE - AUDITIONS AU PARLEMENT DE LA FWB

Des interventions fortes pour défendre l'enseignement !

Le 27 novembre dernier, les acteurs institutionnels de l'enseignement ont été entendus au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Notre Secrétaire général, Roland Lahaye, et notre Président, Xavier Toussaint, ont rappelé avec force que les mesures envisagées menacent la qualité de l'école et les conditions de travail des enseignants.

Le message était clair : ces réformes ne sont pas acceptables. Nous continuerons à nous mobiliser pour un enseignement de qualité et des conditions dignes pour le personnel éducatif.

INTERVENTION DE ROLAND LAHAYE



Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Parlementaires,

Il ne vous aura pas échappé, dès la lecture de l'introduction à cette séance d'audition, que les partenaires réunis devant vous ont d'emblée mis en avant la volonté d'être associés, en amont de toute décision car, pour nous et entre nous, la concertation est historique et a toujours été non seulement porteuse de sens mais également facilitatrice et gage de cohésion.

Mais je dois avant tout faire un rétroacte car, d'emblée, et dès l'annonce de la Déclaration de politique communautaire, les partenaires, et plus spécifiquement les organisations syndicales, ont été accusés de se répandre en mensonges en diffusant des «fake news». Je ne parle pas ici d'individus (le plus souvent anonymes) qui se répandent sur les réseaux sociaux, mais des messages transmis par des Partis politiques ou leurs représentants.



Cet usage intempestif de "fake news" n'ont qu'un objectif : décrédibiliser l'action collective et syndicale.

**Sommes-nous à ce point gênants ?
Décryptons-nous trop vite ?
Sommes-nous devenus les ennemis à abattre ?**

Ce n'est pas seulement un problème pour les organisations syndicales : c'est un problème pour la démocratie.

Les "fake news" : une stratégie pour éviter le débat réel.

Lorsque certains diffusent des affirmations infondées sur les syndicats –sur leur financement, leur représentativité, ou leurs intentions– ce n'est pas un accident. C'est une stratégie.

Une stratégie pour détourner l'attention des véritables enjeux sociaux en matière d'enseignement. Car il est plus facile de s'attaquer à la crédibilité de celles et ceux qui défendent les travailleurs que d'assumer des politiques qui creusent les inégalités.

Décrédibiliser les syndicats, c'est affaiblir la démocratie sociale.

Les organisations syndicales ne sont pas des adversaires : ce sont des corps intermédiaires essentiels, reconnus par la loi, par les conventions internationales, et surtout par des millions de travailleurs.

Les discréditer par des rumeurs, des approximations ou des accusations non vérifiées, c'est affaiblir la concertation sociale elle-même.

Et lorsqu'on affaiblit la concertation sociale, ce ne sont pas les syndicats qui perdent, ce sont les travailleurs, les écoles et la stabilité du pays.

**La concertation sociale, parlons-en.
Petit lexique spécial à destination de la Ministre
Glatigny : il y a une différence entre concerter et
négocier.**

Le dialogue entre ceux qu'on appelle communément les acteurs institutionnels de l'école (à savoir les employeurs, les parents et les représentants des travailleurs) est une richesse en FWB.

Nous nous connaissons bien et depuis longtemps. Les rencontres régulières ont permis, chacun étant le porte-voix de celles et ceux qu'ils représentent, de confronter nos idées, de partager nos points de vue, d'aboutir à des propositions équilibrées, parfois au prix de longs débats. De cela, il n'en est plus question. Mis à part la «mise au vert», nous n'avons plus jamais été conviés autour de la même table.

En revanche, dès son entrée en fonction, la Ministre s'est targuée de réunir les enseignants lors de réunions organisées le samedi matin autour de viennoiseries. Encore un pied de nez aux organisations syndicales qu'elle prétend par ailleurs respecter.

La Ministre répète régulièrement qu'elle nous concerte, s'appuyant même sur les nombreuses photos prises pendant les séances. Effectivement, à échéance régulière (à peu près toutes les six semaines), nous sommes invités à une rencontre avec elle et son Cabinet ; mais est-ce pour autant de la concertation ? Nous ne le pensons pas.

Si une véritable concertation avait lieu, nous ne serions pas en situation de tension perpétuelle. Les décisions prises et les décrets votés n'auraient probablement pas suscité autant de colère et d'incompréhension.

Les choix unilatéraux qui ont servi d'écran de fumée (je pense ici à l'interdiction du smartphone, au point médian, à la montée de la radicalisation) auraient plus que probablement trouvé une autre issue. Aujourd'hui, vous l'aurez compris, la confiance, tellement importante, n'existe plus. Elle a fait place à l'inquiétude, à la crainte et à la colère.

La plupart du temps, nous découvrons les réformes en lisant la presse car, il faut le reconnaître, la Ministre et son Cabinet communiquent beaucoup et rapidement.

La Ministre ne fait pas l'École. Ce sont les personnels qui, quotidiennement, sont à pied d'œuvre.

Dans l'introduction de l'avis n°3 du Pacte pour un enseignement d'excellence, une phrase était particulièrement importante : «On ne peut réformer durablement l'école qu'avec l'adhésion de ses acteurs».

Aujourd'hui, il n'y a plus d'adhésion, car certains se sont autorisés à détourner la parole des profs ou à ne retenir que l'expression de ceux qui doutent ou qui restent opposés à toute forme de changement.

Mesdames et Messieurs les Parlementaires, vous avez le pouvoir de diffuser de l'information fiable ou, au contraire, de fragiliser encore un peu plus la confiance citoyenne.

Nous vous appelons à choisir la responsabilité, à combattre les "fake news", y compris celles qui vous arrangent politiquement, à défendre un débat fondé sur les faits, pas sur la suspicion. Parce que lorsque le mensonge devient un outil parlementaire, c'est l'ensemble du système démocratique qui vacille. Nous ne demandons pas l'immunité mais le respect du débat loyal.

Nous demandons que la contradiction de la part de la majorité s'appuie sur des faits, pas sur des rumeurs. Le jour où la démocratie sociale ne sera plus attaquée par des fausses informations mais sera nourrie par un dialogue exigeant et honnête, ce jour-là, nous aurons toutes et tous gagnés.

Merci de m'avoir prêté votre attention.

INTERVENTION DE XAVIER TOUSSAINT



Mesdames et Messieurs les Députés,

Je me présente, Xavier Toussaint, professeur de sciences dans le qualifiant et de physique en transition, le tout dans le degré supérieur du secondaire. Je preste actuellement 10/20^{èmes} face classe et j'occupe parallèlement la fonction de Président de la CSC-Enseignement.

Je vous livre donc ici un témoignage brut du terrain. Je vais reprendre différents éléments de langage qui pourraient ne pas plaire. Mais inutile à ce stade d'édulcorer le propos.

Il y a seize mois, c'était ici même, à l'été 2024, qu'un ancien Président de Parti, désormais Ministre, disait qu'il fallait «réformer sans brutaliser». Seize mois plus tard, le constat est amer. Non seulement notre secteur est brutalisé, mais celles et ceux qui font vivre l'école sont humiliés, et même tabassés de toutes parts par les différents Gouvernements, alors qu'ils sortaient déjà fragilisés de la crise du Covid.

Et après douze ou treize jours de grève en ce qui me concerne depuis ces seize mois, mais aussi de nombreuses réunions informelles avec des représentants de la majorité, tout indique que le Pouvoir reste sourd.

Si le Gouvernement compte sur notre résignation, qu'il sache que c'est notre colère qu'il renforce !

Pour les personnels, les actions gouvernementales sont vécues comme des gifles, du mépris. Ces actions vont laisser des traces durables dans les coeurs. La confiance envers le Gouvernement est désormais au niveau zéro, la confiance dans l'action politique est de plus en plus faible et c'est un danger pour tous.



La Ministre de l'Éducation se moque de nous, avec des phrases toutes faites, répétées comme un robot, comme une intelligence artificielle mal calibrée.

Quelques exemples

«Il y aura des pertes d'heures, mais pas de pertes d'emplois»,

alors que nous avons vu concrètement à cette rentrée-ci nos collègues du qualifiant perdre leur emploi totalement ou partiellement, et nous laisser donc en moindre effectif pour prendre soin des élèves.

«On étend la gratuité jusqu'en P6»,

comme si nous n'étions pas capables de comprendre qu'avec une enveloppe réduite par rapport à la situation actuelle, les besoins ne pourront jamais être rencontrés et que, comme d'habitude, nous allons y mettre de notre poche, car oui, dans notre métier, on

paie pour travailler : le gsm, l'ordi, le matériel pour les bricolages ou le sandwich de cet élève dont la boîte à tartines est vide.

«On harmonise la charge horaire sans alourdir»,

alors qu'actuellement déjà, beaucoup ploient sous une charge de 20/20^{èmes} dans le degré supérieur et que le 4/5^{èmes} est la charge qui permet, à tous les niveaux, de vivre plus sereinement son métier quand on a un accroc de santé, qu'on est maman solo, qu'on a des enfants en bas âge ou un parent âgé à s'occuper.

«Si le statut était si sexy, commente explique-t-on la pénurie» ?

Mais parce que le métier est pénible, Madame la Ministre. Ça ne vous effleure pas l'esprit ? Comment peut-on sortir des phrases pareilles ?

De plus, ce statut est précisément ce qui nous protège de l'arbitraire du Politique qui montre de plus en plus ses tendances naturelles à glisser vers l'autoritarisme vertical. J'en veux pour preuve l'épisode de la circulaire honteuse n°9621 parue mardi soir, entre deux jours de grève, sur la question de la propagande politique, en pleine séquence de mobilisation du secteur.

«On maintient la DPPR, et d'ailleurs, on peut prendre sa DPPR totale à 58 ans et sa DPPR partielle à 55 ans».

Alors, Madame la Ministre, si la date de pension actuellement est à 63 ans au plus tôt et que vous la limitez à 24 mois, ça donne : $63 - 2 = 61$ ans.

Mesdames, Messieurs les Députés, nous connaissons toutes et tous des collègues, qui sont parfois devenus des amis, qui risquent de perdre leur emploi :

- des temporaires qui ne comptent manifestement pas dans les tableurs Excel des Partis au pouvoir ;
- des ALE, des APE, qui font partie intégrante des équipes, et dont l'avenir est incertain.

A la tristesse de les voir partir, s'ajoute la peur de devoir assumer leurs tâches en plus de ce que nous faisons aujourd'hui. On vous le dit : ce n'est pas possible. Ça se fera au détriment de notre santé ou de la qualité du travail.

Et bien sûr, nous tremblons pour nos élèves. On n'est pas ici dans un propos corporatiste.

- La fin de la gratuité pour les élèves de moins de 12 ans dans les académies est vécue comme un drame. Certains enfants ne viendront plus. C'est évident.

► Le rehaussement des seuils de réussite à 60 % dans les épreuves externes est une hérésie. Comme s'il y avait une corrélation directe entre les efforts et les points. Une mission prioritaire de l'école est de promouvoir la confiance en soi et le développement de la personne. Par exemple, avec un seuil de réussite de 60 % dans chaque épreuve du CE1D, seuls 30 à 40 % des élèves peuvent espérer réussir. Comment grandir ensuite avec une image de soi dégradée dès 13 ou 14 ans ?

► Nos élèves de fin de primaire ne savent toujours pas ce qui les attend pour le futur. Nous ne savons rien leur expliquer, ni à leurs parents. Le tronc commun auquel nous nous étions préparés est remis en cause, et cela nous déboussole.

► Nous gardons en nous les images de ces élèves qui ont brutalement dû interrompre leurs parcours de formation et mettre fin à leurs projets suite à la fermeture unilatérales des 7e TQ. Ces élèves n'ont pas tous poursuivi dans l'Enseignement pour Adultes. Loin s'en faut ! Que deviennent-ils ? Cette question nous taraude et nous mine. Même si ce n'est pas de notre faute, nous avons le sentiment de les avoir abandonnés.

Dans ce contexte, le terme de violence institutionnelle est certainement le plus approprié. Car, en plus de ce que je viens d'énoncer, et qui est déjà insupportable, on ajoute que les Partis au pouvoir :

- détruisent nos pensions et allongent la durée de nos carrières ;
- diminuent le salaire horaire d'un nombre significatif d'entre nous ;
- cassent le mécanisme de DPPR tel qu'il existe ;
- s'en prennent financièrement aux malades, alors qu'ils sont déjà frappés par le malheur ;
- infligent un saut d'index à la plupart d'entre nous : dès 13 ans d'ancienneté au barème 301, dès 2 ans d'ancienneté au barème 501.

Avouez que tout mis bout à bout, ça fait vraiment beaucoup ! Ce n'est plus une réforme, c'est une agression !

Quand on prétend récompenser le travail et que, par ailleurs, on matraque à ce point un secteur, la conclusion logique qui s'inscrit douloureusement dans notre chair, c'est que notre travail n'existe pas, que nous ne faisons rien, ou certainement pas assez, privilégiés et fainéants que nous sommes à vos yeux.



Et quand ça gronde un peu, la Ministre nous sort des diversions sur les signes convictionnels, le drapeau belge ou le point médian afin de flatter la partie brune de ce qui constitue désormais l'électorat de son Parti. Pour nous qui avons la mission de promouvoir la citoyenneté, le vivre ensemble, via, entre autres, le devoir de mémoire, c'est une abomination.

Franchement, nous ne sommes pas idiots. Nous savons que la situation budgétaire de la FWB est difficile. Mais nous savons aussi que l'école est une mission essentielle pour un état.

Nous sommes des gens dévoués et nous y mettons toute notre énergie et tout notre coeur. Et cette mission, faite d'humanité, de relationnel, d'investissement personnel, nous ne sommes pas prêts à l'abandonner pour quelques froides formules mathématiques et économiques portées par une Ministre qui semble avoir le niveau d'empathie d'un caillou.

Nous voulons le meilleur pour nos élèves ! Et si le mode de financement de la FWB ne permet pas d'atteindre cette ambition, c'est qu'il est obsolète ou que la majorité a tellement de tabous qu'elle ne pense pouvoir avancer que dans une seule direction, comme un cheval avec des oeillères, au détriment des élèves, des personnels et des familles.

Changez de paradigme ! Car nous, nous ne sacrifierons pas nos ambitions pour nos élèves et pour les générations futures, ni nos conditions de travail, ni l'attractivité du métier.

«Si ces mesures passent, l'éducation trépasse !» ai-je pu lire sur un calicot hier sur un piquet de grève devant une école.

Faire trépasser l'éducation n'étant pas une option, vous savez donc ce qu'il vous reste à faire !

Je vous remercie.

Vous pouvez également retrouver ce discours en vidéo sur notre chaîne youtube :

<https://youtu.be/bgs-ysPikp4>





HARCÈLEMENT, VIOLENCES ET DISCRIMINATIONS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



Un futur décret contre le harcèlement dans l'Enseignement supérieur en FWB :

la CSC-Enseignement salue l'intention et en confirme la nécessité mais pointe de nombreuses failles.



Cet avant-projet de décret vise à garantir la prévention et la protection des étudiantes et des étudiants contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations dans les établissements d'enseignement supérieur de plein exercice : Hautes Écoles, ESA, Universités.

La Fédération Wallonie-Bruxelles veut renforcer la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur. Un avant-projet de décret a été négocié en décembre, mais la CSC-Enseignement émet de fortes réserves.

Le texte s'inscrit dans la continuité de l'enquête BEHAVES¹, menée en consortium par des chercheuses de l'Université de Liège à la demande de la Ministre de l'Enseignement supérieur en 2022.

Avec plus de 13 000 réponses, des entretiens, des groupes de discussion et une enquête qualitative, cette enquête a formulé des recommandations visant à renforcer la lutte contre les violences, les discriminations et le harcèlement dans le milieu académique.

Par la suite, en début d'année 2025, toutes les parties prenantes ont participé à un processus collaboratif visant à la mise en œuvre des recommandations de l'enquête. Aujourd'hui, le Gouvernement veut aller plus loin par voie réglementaire.

Pour la CSC-Enseignement, le projet manque de clarté et risque de compliquer la vie des établissements dans un premier temps.

- Nous dénonçons un plan stratégique trop lourd à mettre en œuvre, des définitions imprécises –notamment sur les faits survenus «en dehors de l'établissement» et le harcèlement numérique– ainsi qu'un glissement du texte vers des obligations visant potentiellement des membres du personnel, alors que le périmètre de ce projet de décret se cantonne initialement aux faits qui surviennent entre étudiant(e)s. Si un membre du personnel est impliqué, d'autres procédures sont déjà prévues.
- Les membres du personnel devront être obligatoirement formés et sensibilisés à ces probléma-

tiques, mais nous insistons pour que cela soit soutenable, tant pour les membres du personnel que pour les établissements.

- Nous pointons aussi des lacunes dans les procédures disciplinaires et critiquons la composition du Comité de suivi où un seul représentant du personnel siègerait parmi neuf membres.
- Le financement pose également des problèmes : les moyens prévus sont jugés insuffisants et la mobilisation des budgets sociaux est contestée. Il est déplorable que l'Enseignement pour Adultes du niveau supérieur ne soit pas inclus dans ce dispositif concernant exclusivement l'enseignement supérieur.

Nous soutenons la mise en place, au niveau des Pôles académiques, de cellules d'écoute et d'accompagnement ainsi que des «points de contacts» au sein des établissements (ce qui était déjà prévu au préalable de ce décret).

Malgré ces critiques, la CSC-Enseignement rappelle que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, contre le harcèlement et les discriminations doit rester une priorité ; ces faits sont intolérables. Nous appelons à une mesure mieux financée, plus précise et plus cohérente, pour qu'elle devienne un outil efficace de prévention et de protection dans l'enseignement supérieur.

La CSC-Enseignement désire que ce futur décret soit amendé dès que nécessaire en vue d'une amélioration basée sur les retours du terrain et qu'une souplesse dans l'évaluation par le Gouvernement sera de mise étant donné que son application est déjà prévue pour la rentrée académique 2026-2027.

♦ Francis Penning

¹ BEHAVES : Bien-Être, HARcèlement et VIOlences dans l'Enseignement Supérieur

✓ CONTRÔLE MÉDICAL : UNE MESURE ÉCONOMIQUE MAIS PAS ÉTHIQUE !

Dans le CSC-Educ de novembre dernier, nous vous avons présenté la circulaire qui annonçait les changements dans le contrôle médical.

Dès l'introduction de cet article, nous vous avons annoncé que cette circulaire était publiée avant le vote de ce texte au Parlement.

RÉTROACTE



La CSC-Enseignement a été invitée à la négociation de l'avant-projet de décret en avril 2025. Il a été déposé le 13 octobre dernier et voté en Commission de l'Éducation le 3 novembre dernier.

Projet de décret 164 (2025-2026) disponible sur le site du Parlement de la CF.

Dès la première séance de négociation, nous avons posé des questions, fait part de nos inquiétudes et introduit un certain nombre de remarques que nous avons réitérées lors de la deuxième séance quant à cette nouvelle obligation de se déplacer au cabinet du médecin-contrôleur en cas de sortie autorisée.

Il nous a été répondu qu'on tiendrait compte des circonstances particulières qui empêcheraient les membres du personnel de se déplacer. Il faut constater qu'il n'en est rien !

Avant même l'adoption définitive de ce décret et de sa parution au Moniteur belge, l'Administration a diffusé une circulaire imposant l'application de cette nouvelle procédure.



Rappelons qu'au niveau de la hiérarchie des sources de droit, une circulaire a uniquement une valeur informative.

Nous avons évidemment remis un avis défavorable face à ces mesures et nous serons là pour vous défendre !

POURQUOI ?

Avec un avis de sortie autorisée de leur médecin, vont devoir se rendre chez le médecin-contrôleur, au rendez-vous fixé par l'envoi d'un SMS ou un courriel :

- la future maman en arrêt de travail pour risque de fausse couche ;
- le membre du personnel qui a le dos coincé, qui vient de recevoir une injection puissante d'un décontractant musculaire et qui est en partie dans les vapes ;
- le membre du personnel immunodéprimé qui risque d'être contaminé dans une salle d'attente ou dans un bus ;
- le membre du personnel qui a été victime d'un AVC ;
- le membre du personnel qui a un problème d'oreille interne provoquant des pertes d'équilibre ;
- ...



Sortie autorisée ne signifie pas nécessairement que vous êtes en état de faire des déplacements importants en voiture ou en transport en commun au moment où vous devez vous rendre à la convocation.



Qui sera responsable en cas d'accident ou d'aggravation de la pathologie ?

Certes, actuellement, la plupart du temps, le médecin traitant remplit le certificat en cochant la case «sortie autorisée» afin, par exemple, de permettre au membre du personnel de passer d'autres examens médicaux, de se rendre chez le kiné, à la pharmacie, ou d'aller conduire ses enfants à l'école (oui, un parent solo n'a parfois pas d'autre choix et les grands-parents bien souvent travaillent toujours, vu l'âge de la pension).

Que dire de la praticabilité et du coût qu'engendre cette procédure ?

Le cabinet du médecin-contrôleur doit se situer à maximum 20 km de votre domicile ; 30 km si vous résidez dans la province du Luxembourg ; aucune limite si vous habitez à l'étranger, en France, par exemple.

Aucune prise en compte :

- ▶ de la durée du trajet pour s'y rendre,
- ▶ du moyen de transport à disposition du membre du personnel,
- ▶ de l'accessibilité en transport en commun pour se rendre au cabinet du médecin.

Sans parler du coût que cela peut engendrer !

Que dire de la quasi impossibilité de signaler un empêchement pour se rendre à la convocation ?

La circulaire précise que si vous ne pouvez pas vous présenter au moment convenu pour le contrôle médical pour cause de force majeure (uniquement !), vous devez prévenir, immédiatement après réception du SMS et/ou du courriel votre PO /direction.

👉 Qu'entend-on par "force majeure" ?
Qui en jugera ? Sur base de quels critères ?

👉 Qu'entend-on par "immédiateté" ?

- ▶ Un membre du personnel doit-il être continuellement à l'affût d'un sms ou courriel ?
- ▶ N'a-t-il pas le droit de mettre son GSM sur silencieux alors qu'il se repose ?
- ▶ Doit-il laisser son ordinateur allumé à côté de son lit pour qu'une notification le sorte de son sommeil ?

Que doit donc faire le membre du personnel qui a des problèmes intestinaux ou des vertiges au moment de se rendre au rendez-vous ?

Que dire du respect du secret médical lorsqu'on doit justifier de la force majeure auprès de sa direction ?

La circulaire précise que seuls l'organisme de contrôle et les médecins-contrôleurs ont accès aux éléments médicaux relevant de l'absence.

Quid si votre justification est liée à votre pathologie ? Par exemple, une séance de chimiothérapie.

Faut-il rappeler que le membre du personnel qui ne se rend pas au contrôle médical perd son droit au salaire et est réputé être en absence injustifiée pour la période d'absence si la force majeure n'est pas reconnue !

Que penser des moyens de convocation utilisés ?

Sur le nouveau certificat, le membre du personnel a l'obligation de donner une adresse courriel ou un numéro de GSM.

Pour rappel, les membres du personnel n'ont pas de matériel professionnel. Ils ont aussi droit à la déconnexion, surtout lors d'une absence pour maladie.

Que dire du partage de données avec CERTIMED lors d'une absence d'un jour sans certificat ?

On nous a relayé que de nombreux membres du personnel absents pour un jour ont été convoqués par GSM.

- ▶ Qui a transmis le numéro de téléphone (RGPD) à CERTIMED ?
- ▶ Comment CERTIMED peut-il savoir que ces membres du personnel ont une autorisation de sortie alors qu'aucun certificat ne leur a été transmis ?

Que dire du maintien de l'obligation de rester à son domicile durant les trois premiers jours en cas de sortie autorisée ?

Les contrôles médicaux se faisant maintenant au cabinet du médecin contrôleur, quel est le but ? Des contrôles à domicile non annoncés sont-ils toujours de vigueur ? La circulaire est floue sur ce point.

Que dire du manque de transparence concernant le cahier des charges de CERTIMED ?

L'organisme de contrôle choisi par la FWB -CERTIMED-, travaille sur base d'un cahier des charges... L'autorité refuse de nous communiquer celui-ci !



Depuis que cette nouvelle procédure est d'application, il nous revient des situations qui mettent effectivement la santé des membres du personnel en danger, qui engendrent des déplacements de plus de deux heures, de refus de prise en compte des motifs invoqués par les membres du personnel, ...

Cette procédure est clairement dictée par des motifs d'économie et, osons le dire, de suspicion d'abus.

- ✚ La FWB n'a plus à rembourser le trajet du médecin-contrôleur qui se rend chez un malade, ni son temps de déplacement. Et les frais de déplacement du membre de personnel sont à sa charge.
- ✚ Toute situation qui sera considérée comme refus de contrôle entraînera un retrait de salaire.

Même si nous contestons cette nouvelle procédure de contrôle et défendrons les affiliés qui seraient victimes d'une situation abusive, nous avons mis à jour notre FAQ-04 afin de vous informer au mieux sur les procédures à suivre en cas d'incapacité de travail.



FAQ-04
EN INCAPACITÉ DE TRAVAIL
POUR RAISON DE SANTÉ ?
Obligations et procédures

Personnels de l'enseignement et des CPMS
rémunérés de la Communauté française.



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

Et ce n'est pas fini !

Un autre avant-projet de décret-programme prévoit d'autres mesures impactantes pour les personnels.

- ✚ Une réduction du nombre de jours de maladie d'un jour sans remise d'un certificat médical qui sera dorénavant limité à trois jours par année scolaire.

En plus de la suspicion de fraude qui est portée par cette mesure, s'ajoute souvent l'impossibilité d'avoir un rendez-vous médical le jour-même chez son médecin.

- ✚ Une réduction du dernier traitement d'activité à 60 % lorsque le membre du personnel a épuisé son «capital-maladie» et est en situation administrative de disponibilité pour maladie.

Actuellement, la réduction est dégressive : 80 % durant les 12 premiers mois de disponibilité au cours de la carrière ; ensuite, 70 % pendant les 12 mois suivants et 60 % au-delà de 24 mois.

L'argument avancé est l'alignement sur d'autres secteurs, mais est-ce comparable ?

Dans l'enseignement, pas d'assurance hospitalisation, pas d'assurance de garantie de revenus en cas de maladie, pas de remboursement des frais de voiture pour les déplacements professionnels,

...

Et que dire de tous les autres frais à charge du membre du personnel qui ne se retrouvent dans aucun autre secteur : le simple bic, mais aussi l'ordinateur, l'imprimante, le tablier du prof de labo, le matériel des activités manuelles des instits, et parfois même le programme du cours qu'il faut dispenser !

- ✚ Une limitation du congé pour prestations réduites dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique à 24 mois et uniquement sur avis médical d'un spécialiste.

Toutes ces mesures posent de sérieux problèmes éthiques et moraux mais en plus, elles démontrent tout le mépris du Gouvernement envers les membres du personnel, les traitant tous comme des profiteurs !

Toute profession a son lot de profiteurs, y compris en politique, est-ce pour cela qu'on doit sanctionner toute la profession ? Peut-on moralement affirmer que c'est dans le but de faire des économies que ces mesures sont prises ? Peut-on «économiser» sur la santé des membres du personnel ?

Et si, au lieu de traiter tous les membres du personnel comme des profiteurs, le Gouvernement s'attaquait aux causes de la souffrance et de l'absentéisme : la pénibilité du métier, la surcharge émotionnelle et de travail, la violence sociétale et institutionnelle, ...

♦ Nathalie Kalinowski, Marie Lausberg



TEMPS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS EN FRANCE :

41 heures 24 minutes en moyenne par semaine hors vacances scolaires.

ET CHEZ NOUS, EN FWB ?

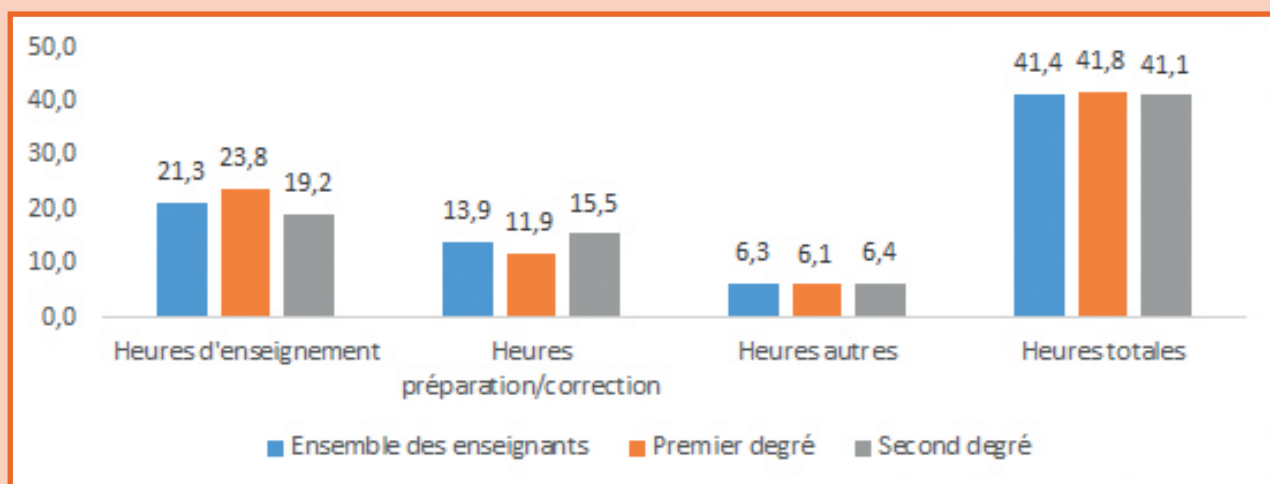
Le Ministère français de l'Éducation nationale constate que les enseignants dépassent les 35 heures hebdomadaires de travail¹ et qu'ils travaillent en partie durant leur temps de vacances scolaires.

Les enseignants à temps plein effectuent en moyenne plus de quarante-et-une heures de travail hebdomadaire (hors vacances scolaires). Cela ne nous surprend pas.

En 2019, une enquête de la VUB (Vlaams Universiteit Brussel) avait montré que nos collègues du Nord du pays scoraient à 46 heures en moyenne¹.

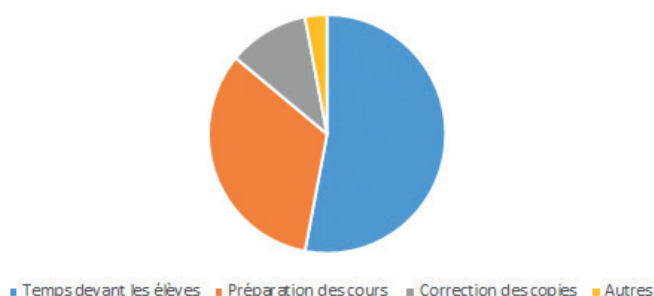
Nous sommes certains qu'en Fédération Wallonie-Bruxelles, nous sommes dans la même fourchette...

Figure 1 - Nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire des enseignants à temps plein en 2022-2023



Au cours de l'année scolaire 2022-2023, les enseignants français à temps plein déclarent travailler en moyenne 41,4 heures par semaine (soit 41 heures et 24 minutes) hors vacances scolaires avec une très légère variation entre le premier degré (= notre niveau fondamental) et le second degré (= niveau secondaire).

Figure 2 - Répartition du temps de travail hebdomadaire



Le temps de travail global peut être ventilé selon trois types d'activités : l'enseignement devant les élèves ; la préparation des cours et la correction des copies ; les autres activités professionnelles en rapport avec le métier d'enseignant.

Cela correspond approximativement à nos cinq composantes de la charge telles que définies dans le décret du 14 mars 2019.

En moyenne, les enseignants français déclarent consacrer 53 % de leur temps de travail hebdomadaire à l'enseignement devant les élèves, 33 % à la préparation des cours et à la correction des copies (respectivement 22 % et 11 %) et le reste à d'autres activités professionnelles liées au métier.

Figure 3 - Temps de travail des enseignants selon leurs caractéristiques personnelles en 2022-2023

	Périodes scolaires (en heures)								Vacances scolaires (en jours)	
	Premier degré				Second degré				Premier degré	Second degré
	Nombre d'heures d'enseignement	Nombre d'heures de préparation des cours et correction des copies	Nombre d'heures autres	Total	Nombre d'heures d'enseignement	Nombre d'heures de préparation des cours et correction des copies	Nombre d'heures autres	Total		
Sexe										
Femmes	23,9	11,8	6,0	41,7	19,1	15,7	6,4	41,2	33	37
Hommes	23,6	12,3	6,2	42,1	19,4	15,3	6,4	41,1	28	32
Tranche d'âge										
Moins de 35 ans	23,6	12,0	5,0	40,6	19,4	14,7	5,7	39,8	38	38
35 – 44 ans	24,1	11,9	5,8	41,8	19,2	15,1	6,4	40,7	34	37
45 ans ou plus	23,8	11,9	6,6	42,2	19,1	15,9	6,6	41,7	28	33
Nombre d'enfants à charge										
Pas d'enfants	23,7	12,0	6,1	41,7	18,9	15,8	6,5	41,2	32	35
Un ou deux enfants	23,9	11,8	6,1	41,8	19,4	15,2	6,5	41,1	31	34
Trois enfants ou plus	23,9	12,1	5,9	41,8	19,4	15,8	6,1	41,2	34	35
Situation conjugale										
Pas en couple	23,9	11,7	6,1	41,8	19,2	15,6	6,5	41,3	31	36
En couple	23,8	11,9	6,0	41,8	19,2	15,5	6,4	41,1	32	34

Si on augmente la granularité de l'analyse et que l'on observe le temps de travail suivant les caractéristiques sociologiques, on remarque que le temps de travail hebdomadaire en période scolaire est similaire pour les enseignantes et les enseignants, quel que soit le niveau d'enseignement.

En revanche, les enseignantes déclarent travailler davantage pendant les vacances scolaires : 33 jours en moyenne contre 28 pour les enseignants dans le premier degré, et 37 jours contre 32 jours dans le second degré.

Selon l'âge des enseignants, le temps de travail varie davantage. Les enseignants âgés de 35 ans ou plus déclarent un temps de travail hebdomadaire légèrement plus élevé en période scolaire, notamment du fait d'activités annexes plus conséquentes, tandis que les plus jeunes travaillent davantage pendant les vacances.

Dans le premier degré (= fondamental), les moins de 35 ans consacrent en moyenne 38 jours aux tâches professionnelles pendant l'ensemble des vacances scolaires, contre 34 jours pour ceux âgés de 35 à 44 ans et 28 jours pour les 45 ans ou plus.

Une tendance similaire s'observe dans le second degré (= secondaire).

Cette situation reflète le besoin d'investissement plus important des enseignants en début de carrière dans la préparation des cours et l'adaptation à leur nouvel environnement professionnel.

Pendant les vacances scolaires, les enseignants n'arrêtent pas leur activité. Ils déclarent en moyenne 33 jours au cours desquels ils ont travaillé au moins une heure, ce qui fait apparaître une frontière poreuse entre temps professionnel et temps personnel.

La note d'information sur laquelle se base cet article évalue le temps de travail des enseignants sur une année, par corps, en fonction du diplôme mais aussi du lieu d'affectation.

Vous pourrez accéder à l'étude complète via le QR code suivant



“ Depuis des années, nous réclamons une enquête académique sur l'objectivation du temps de travail.
De quoi notre Gouvernement a-t-il peur ?
Nous sommes certains que les résultats seraient identiques. ”

♦ Philippe Dolhen

¹ Source : Idmachiche S., 2025, "Les enseignants déclarent travailler 41 heures 30 en moyenne par semaine hors vacances scolaires", Note d'Information, n° 25-62, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-25-62>



✓ POUR UNE ÉDUCATION INCLUSIVE ET DE QUALITÉ

Lors du dernier Congrès de la CSC-Enseignement, nous avons réaffirmé, au niveau des valeurs, l'importance de l'inclusion.



La CSC-Enseignement est convaincue qu'une éducation inclusive et de qualité doit être financée à hauteur des besoins par les pouvoirs publics, tant en ressources humaines que matérielles.

Elle est fondamentale tant pour le respect des droits de l'enfant/du jeune/de l'adulte que pour la nécessité d'améliorer le bien-être de tous les apprenants dans un cadre sécurisant, de consolider la solidarité par l'empathie et de construire un avenir meilleur.

La solidarité financière, sanitaire, environnementale et politique est d'autant plus essentielle durant les périodes de crises.

Cette éducation inclusive et de qualité doit permettre d'amener tous les apprenants à devenir des citoyens engagés, actifs et critiques, de promouvoir l'égalité d'accès et des chances dans la vie ainsi que l'autonomie, et de garantir que personne ne soit laissé pour compte. Le tout en préservant le droit à la différence.

Cette éducation inclusive et de qualité doit se faire sans exercer de pression sur les membres du personnel, ni alourdir les conditions de travail ou accentuer les concurrences.

Les mêmes attentions en termes de politique d'inclusion doivent être portées et mises en place pour tous : apprenants et membres du personnel.



Vu l'importance de la thématique et les problèmes rencontrés par les membres du personnel, le Comité communautaire a mis en place un GT Inclusion.

Celui-ci est constitué d'un représentant de chaque régionale, de deux représentants par secteur (fondamental, secondaire et supérieur), d'un représentant des CPMS, d'un représentant des puéricultrices, d'un représentant du GRAP Pôles et enseignement spécialisé.

Malheureusement, l'inclusion telle qu'elle est envisagée actuellement dans l'enseignement obligatoire ne concerne que les aménagements raisonnables pour les élèves.

On ne prend pas en compte l'inclusion socio-économique, culturelle, langagière (élèves francophones vulnérables par exemple) et on n'imagine pas un membre du personnel demander des aménagements raisonnables.

Lors des réunions du GT, nous avons constaté que beaucoup d'écoles n'appliquaient pas la réglementation concernant les aménagements raisonnables ou les aménagements raisonnables universels.

En ce qui concerne les aménagements raisonnables universels, ils doivent être discutés au sein de l'organe de concertation locale (CE/ICL, CoPaLoc ou CoCoBa), au sein du Conseil de participation, pour ensuite être intégrés dans le plan de pilotage et dans le projet d'établissement qui est communiqué aux parents.

Pour les aménagements raisonnables, les membres du GT ont tout de suite constaté que le mot raisonnable avait perdu son sens.

- ✎ Rappelons que toute demande d'aménagements raisonnables doit faire l'objet d'un protocole discuté entre les parties (école-parents-élèves) sur base d'un diagnostic posé par un professionnel.
- ✎ Les aménagements raisonnables doivent donc être présentés et concertés avec les membres du personnel concernés. Tous les aménagements ne sont pas pertinents dans tous les cours.
- ✎ Le but de ce dispositif est de permettre à l'élève d'évoluer, de mettre en place des stratégies pour pouvoir, à plus ou moins long terme, être inclus dans la société.
- ✎ Le protocole et les aménagements doivent donc être revus régulièrement et adaptés à la progression de l'élève. Il est aussi crucial que l'élève continue à bénéficier de soins (par exemple des séances avec un logopède).



La société n'est pas inclusive, loin de là !

Quand on va retirer de l'argent, il n'y a pas la possibilité de choisir un écran en Arial 14. Quand on reçoit un document administratif, il n'y a pas la possibilité de le faire lire par une tablette. On ne peut pas bénéficier de temps supplémentaire pour rendre sa déclaration d'impôts.

Actuellement, on constate que beaucoup d'aménagements raisonnables sont «exigés» par une tranche de la population, qui les revendique comme un droit et comme un passe-droit sur un bon nombre de règles scolaires.

A nouveau, ce dispositif est source d'inégalités.

En effet, dans les milieux socio-économiques plus faibles, il est difficile d'identifier les besoins spécifiques de son enfant ou de prendre rendez-vous chez un spécialiste pour un diagnostic.

L'enseignement obligatoire, pour se rendre plus inclusif, a mis en place le dispositif des pôles territoriaux, espérant aussi limiter les inscriptions dans le spécialisé.

A l'heure actuelle, les inscriptions dans le spécialisé restent stables, mais la charge de travail dans les pôles et dans l'enseignement ordinaire a explosé avec la mise en place des aménagements raisonnables, certains très farfelus.

Vous êtes concerné·e ?

Vous voulez témoigner ou nous faire part de vos questionnements ?

N'hésitez pas à compléter le formulaire prévu à cet effet (voir encart ci-dessous). Vos contributions serviront à alimenter la réflexion au sein du GT Inclusion.

♦ Nathalie Kalinowski

LA CSC-E ET VOUS

Appel à témoignages



www.lacsc.be/csc-e/mon-temoignage

Faites-nous part de votre vécu professionnel ou de vos questionnements liés à votre situation professionnelle à l'aide du formulaire conçu à cet effet.



✓ NOUVEAU STATUT DE LA CSC-ENSEIGNEMENT Présentation des GRAP de Secteurs

En 2023, lors de son Congrès, la CSC-Enseignement a revu en profondeur ses statuts, notamment en vue d'être au plus près de la base en renforçant le rôle des Comités régionaux et du Comité communautaire.

Dans cette optique, les anciens Comités communautaires de Secteur (CCS) ont été remplacés par les GRAP de Secteurs :

- ▶ fondamental,
- ▶ secondaire,
- ▶ supérieur.

Ces derniers abordent des thématiques liées uniquement à leur secteur.

Un Secrétaire communautaire prend en charge les préparations et les réunions avec l'aide d'un Bureau composé d'un Président, de deux Vice-Présidents et d'un Secrétaire.

Les GRAP des Secteurs fondamental et secondaire sont composés de trois mandataires par niveau et par régionale (et trois suppléants).

C'est un peu différent pour le GRAP du Supérieur puisque les Hautes Écoles et les ESA (École supérieure des arts) ne correspondent pas toujours à une seule régionale, le but étant que chaque école soit représentée.

Il est aussi possible d'organiser des réunions inter-secteurs.

Par exemple, les GRAP du fondamental et du secondaire se sont réunis en commun pour évoquer le tronc commun.

Les représentants du fondamental ont ainsi présenté différents points qui devraient concerner le secondaire : DAccE, Accompagnement personnalisé, la nouvelle Formation initiale des enseignants, ...

◆ Nathalie Kalinowski



GRAP FONDAMENTAL



GRAP SECONDAIRE



GRAP SUPERIEUR



AGENDA DES ORGANES DE CONCERTATION SOCIALE

ORDRE DU JOUR - février 2026

RÉSEAUX D'ENSEIGNEMENT	LS			OS	WBE
ORGANES LOCAUX DE CONCERTATION SOCIALE	CE	CPPT	ICL	CPL	CCB
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 DU MOIS DE JANVIER					
PRÉVENTION ET PROTECTION DU TRAVAIL					
3. SIPPT/SEPPT : discussion approfondie du rapport annuel.		✓	*	✓	✓
4. SIPPT : rapport mensuel du Conseiller en prévention.		✓	*	✓	✓
5. CONSEILLER EN PRÉVENTION : utilisation des moyens financiers pour ses missions.		✓	*	✓	✓
6. PLAN ANNUEL D'ACTION 2026 : état et suivi des actions prévues en ce début d'année.		✓	*	✓	✓
POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL					
<i>Enseignement obligatoire et pour Adultes</i>					
7. INFORMATIONS SUR LES OPÉRATIONS STATUTAIRES					
a. LS : emplois vacants au 1 ^{er} février.	✓	*	*		
b. WBE : transmission des listes d'emplois vacants pour les personnels enseignant et administratif.					✓
<i>Enseignement supérieur : HE</i>					
8. HE-WBE : prévision des emplois vacants à déclarer au MB le 1 ^{er} mars.					✓
ELECTIONS : CONSEIL DE PARTICIPATION -COPA					
8. Informations sur les résultats des élections.	✓	*	*	✓	✓

* Compétences dévolues en cas d'absence d'un CE ou CPPT.

L'ordre du jour de votre Instance locale 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, déposé par la délégation patronale ou une délégation syndicale, et ce, en fonction des réalités et des besoins locaux.

Focus sur quelques points du tableau

I. SIPPT & SEPPT : Rapport annuel (pt 3)

Les rapports doivent être transmis à chaque membre quinze jours avant la réunion de février.

La période de février à mai est particulièrement chargée car les Services de prévention sont censés soumettre leurs rapports annuels.

L'instance les examine en détail et émet un avis à leur sujet. Ces rapports annuels ne s'avèrent utiles que lorsqu'ils sont utilisés pour corriger et améliorer la politique en matière de bien-être. La discussion approfondie vise notamment le suivi de situations spécifiques apparues au cours de l'année écoulée.

Quelques exemples

- ▶ Accident(s) du travail : analyse des causes et des mesures de prévention ou de protection prises en suivi. Pour rappel, les accidents doivent être consignés dans un registre.
- ▶ Intervention du SIPPT en matière de prévention de la charge psychosociale causée par le travail : suivi donné par le PO.

Si un rapport quant à des faits collectifs a été transmis par le SIPPT, interroger le PO sur les mesures proposées et voir si les analyses annuelle et quinquennale ont été modifiées en conséquence.

- ▶ Hygiène, sécurité et embellissement : questions, avis, plaintes, analyses et contrôles, visites, suggestions, etc.

INFO +

BROCHURES CSC RELATIVES À LA SÉCURITÉ ET AU BIEN-ÊTRE
www.lacsc.be/brochures-militants-securite-bien-etre

II. Rés. LIBRE : opérations statutaires (pt 7a)

Les emplois vacants au 1^{er} février sont transmis à l'organe de concertation.

La délégation syndicale a une mission de contrôle qui peut l'amener à demander des éclaircissements pour s'assurer que la déclaration est en adéquation avec la réalité de terrain.

Entre le 15 février et le 30 avril, le PO doit procéder aux appels à candidats à l'engagement à titre définitif dans ces postes vacants ; il les transmet généralement aux délégations syndicales.



Tout appel doit contenir la fonction, le volume des emplois, les conditions pour accéder à l'engagement à titre définitif ainsi que la forme et les délais d'introduction des candidatures.

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 ou définitif nommé à temps partiel.

INFO +

FICHE PRATIQUE N°1 -PRIORITÉS À L'EMPLOI : RÉSEAU LIBRE SUBV., CH. VI
www.lacsc.be/csc-e/fiches-infos

III. WBE : opérations statutaires (pt 7b)

[Enseignement obligatoire et pour Adultes](#)

Le PO est tenu de transmettre aux membres du CoCoBa la liste des emplois restant vacants à l'issue des opérations de réaffectation et des opérations statutaires, publiée au Moniteur belge dans le courant du mois de janvier.

En WBE, janvier et février sont des mois importants puisque la plupart des appels sont publiés au Moniteur belge.

Si le CoCoBa n'a pas de compétences particulières relatives à ces appels, la délégation syndicale a son rôle à jouer en informant au mieux les collègues de leur parution.

INFO +

SITE WBE

CALENDRIER DES DIFFÉRENTS APPELS

Voir article en page 23.

♦ Marie Lausberg

EN PRATIQUE ▶ ACTIVITÉ



▶ RETRAITÉS-PRÉRETRAITÉS | AMICALE DE BRUXELLES

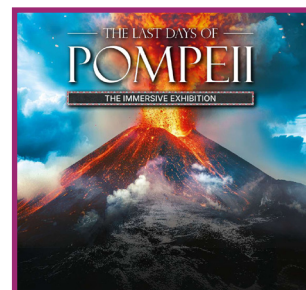


LES DERNIERS JOURS DE POMPÉI L'EXPOSITION IMMERSIVE

VENDREDI 30 JANVIER 2026

Le 30 janvier prochain, nous vous proposons de retourner près de 2000 ans en arrière afin de découvrir la vie quotidienne des habitants de Pompéi et revivre l'un des moments les plus dramatiques de son histoire. Pour nous remettre de nos émotions, nous nous retrouverons au resto Hazewee, avenue de la Cité modèle, 16 à 1020 Bruxelles.

MENU ▶ Entrée 1 : velouté de cèpes, huile de truffe
Entrée 2 : chaud froid de burrata (coulis de tomate au basilic, tuile de parmesan)
Entrée 3 : terrine tiède de Saint-Jacques, coulis de langoustines
Plat 1 : dos de cabillaud ostendaise
Plat 2 : civet de marcassin fine champagne
Plat 3 : suprême de pintadeau, sauce forestière
Dessert 1 : ile flottante
Dessert 2 : nougat glacé
Dessert 3 : baba au rhum, crème fouettée



RENDEZ-VOUS ▶ Vendredi 30 janvier à 10h15 dans l'entrée du terminal 1 de Brussels Expo
avenue Impératrice Charlotte à 1020 Bruxelles, en face de la station de métro Heyssel.

PARTICIPATION ▶ 20 € pour l'expo et 27 € pour le repas sans les boissons, avant le 18 janvier, en précisant votre menu.
À verser au compte de l'amicale : BE27 0682 4835 3773

CONTACT ▶ Avant de verser votre participation, merci de contacter Dominique De Winter
0474/24.66.64 ou dominiquedewinter1207@gmail.com





✓ Postuler un emploi dans le PO WBE

Vous souhaitez postuler un emploi pour l'année 2026-2027 ?

Soyez vigilant·e !

Plusieurs appels à candidature sont lancés à la mi-janvier par voie de circulaires.

QUAND ET COMMENT POSTULER AU SEIN DU POUVOIR ORGANISATEUR WBE ?

Aux alentours du 15 janvier, des circulaires sont publiées sur le site : www.enseignement.be

Les appels sont ouverts pour une durée limitée ; vous devrez donc réagir rapidement.
Les appels débutent le 13 janvier 2026 et se clôturent le 12 février 2026.

CALENDRIERS DES APPELS



La réponse aux appels à candidature se fait par voie électronique via l'interface informatique :

WBE – RECRUTEMENT ENSEIGNEMENT

Pour s'identifier et accéder à l'application de candidature, il faut utiliser l'outil **CERBERE**, dont un guide est disponible sur le site.

PLUS D'INFOS PRATIQUES ? Consultez le site www.wbe.be/jepostule



Vous pourrez également y télécharger la brochure



VOUS CANDIDATEZ POUR LA PREMIÈRE FOIS AU SEIN DU RÉSEAU WBE ?

Vous entamez une carrière dans l'enseignement et un n° de matricule enseignant ne vous pas encore été attribué ?

Vous devez créer un **compte CERBERE "citoyen"**.

Un n° de matricule enseignant vous a été attribué ?

Vous devez utiliser un **compte CERBERE "intervenant"**.

C'EST L'UNIQUE MOYEN D'ENCODER
VALABLEMENT VOS CANDIDATURES.

Lors de votre candidature, vous devrez :

- ❶ préciser la/les fonction(s) pour la/lesquelle(s) vous postulez ainsi que la/les zone(s) géographique(s) sélectionnée(s) ;
- ❷ compléter le formulaire de candidature en indiquant vos services rendus en WBE et hors WBE ;

❸ joindre (une seule fois) les attestations utiles (un PDF par document) :

✎ la première fois,

- votre diplôme ou l'attestation de réussite ;
- votre diplôme pédagogique s'il n'est pas une composante de votre diplôme ;
- votre expérience utile si elle est nécessaire pour être détenteur du titre requis ;
- tout autre diplôme ou certificat reconnu par la CF.

✎ Pour chaque acte de candidature,

- un extrait de casier judiciaire (modèle 2) délivré moins de six mois avant l'appel.

LES CANDIDATURES DOIVENT IMPÉRATIVEMENT ÊTRE ENVOYÉES DANS
LES FORMES ET LES DÉLAIS DE L'APPEL SOUS PEINE DE NULLITÉ

LE CAS ÉCHÉANT, N'OUBLIEZ PAS DE METTRE À JOUR
VOTRE DOSSIER PERSONNEL.

CONSEILS

Si vous rencontrez des problèmes lors de l'encodage de votre candidature :

- interpelliez les référents repris dans la circulaire, comme le Service de la carrière ou l'Etnic ;
- contactez-nous via le formulaire en ligne ou votre secrétariat régional CSC-E pour vérifier votre candidature.

QUI PEUT POSTULER POUR UNE DÉSIGNATION À TITRE TEMPORAIRE ?

✎ Toute personne désireuse d'exercer des fonctions au cours de l'année scolaire 2026-2027 dans l'enseignement organisé (WBE) :

- le titulaire de titre ou de qualification pour enseigner ;
- l'étudiant·e sur base du diplôme qu'il/elle espère obtenir à l'issue de l'année scolaire 2025-2026.

✎ Le membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction, pour une autre fonction.

✎ Le temporaire prioritaire désigné dans une fonction et non nommé à titre définitif qui désire être désigné dans une autre fonction comme temporaire.

✎ Le membre du personnel qui a déjà bénéficié d'une désignation à titre temporaire.

◆ Bernard Detimmerman, Nicolas D'Aloisio

“ —
*Un dialogue ouvert pour
apaiser les tensions et
clarifier les malentendus*

LAETITIA GUNS
Puéricultrice
Déléguée syndicale

**PAROLES DE
MILITANTE**



**Quand une délégation syndicale
ouvre la porte au dialogue ...**

Je suis puéricultrice à l'école fondamentale Acis Clairval, un établissement d'enseignement spécialisé à Barvaux-sur-Ourthe où je travaille depuis 26 ans.

J'ai été mandatée en tant que déléguée syndicale le 3 novembre 2025 pour le fondamental au sein de mon école. Mon engagement est né d'une nécessité.

Historiquement, l'établissement ne soutenait pas les organisations syndicales, et toute intervention était très mal vue.

Fin 2023, des dysfonctionnements organisationnels et des mises en danger nous ont forcées, mes collègues et moi-même, à faire intervenir le syndicat, une démarche qui fut très mal perçue par la direction.

Malgré cette période difficile qui a causé des arrêts maladie pour mes collègues, je suis restée à mon poste car j'aime mon métier. Ma force de caractère m'a permis d'affronter la situation et de vouloir faire évoluer les choses.

Mon chemin vers la délégation syndicale fut semé d'embûches. Bien que ma désignation comme déléguée syndicale ait été initialement mal accueillie par la direction en raison de difficultés passées, j'ai tenu à clarifier que mon rôle était de représenter et d'accompagner le personnel, dans le cadre légal, sans remettre en cause le fonctionnement de l'école.

Aujourd'hui, le dialogue progresse. Malgré les réticences initiales, la discussion reste constructive et professionnelle, ce qui apaise progressivement le climat relationnel.

Je tiens systématiquement ma direction informée des actions et du contenu des documents que je souhaite afficher.

La concertation sociale est déterminante. Grâce à un dialogue particulièrement constructif et fluide avec les membres du personnel, un climat de confiance a pu être instauré.

Cette confiance permet aux collègues de me faire part régulièrement de leurs préoccupations concernant les horaires, l'organisation de la classe, la communication avec la direction,... Lors des réunions avec ma direction, j'essaie toujours d'aborder ces sujets de manière constructive.

Le dialogue ouvert a permis de clarifier des malentendus et d'apaiser les tensions.

Selon moi, les atouts de la concertation sociale résident dans le dialogue constructif, la confiance, le respect et l'écoute. La concertation permet d'améliorer les conditions de travail, de renforcer la cohésion de la communauté éducative et de prévenir les conflits.

Mon conseil ? Il faut bien se préparer, communiquer clairement, faire preuve de patience et de persévérance.

La délégation syndicale est cruciale pour défendre nos droits. Nous avons besoin de délégués dans les écoles ; n'hésitez pas à vous engager !

Propos recueillis par Arnaud Labyt