

# CSC-Educ

LE MENSUEL DE LA CSC-ENSEIGNEMENT | AVRIL 2026 | N°198 | Ne paraît pas en juillet et août | Bureau de dépôt Liege X | P602582



## 🗨️ L'ÉDITO

Quel mépris envers les femmes !

## 🗨️ L'ACTU POLITIQUE

Saut d'index : le Gouvernement s'attaque aux revenus !

## 🗨️ SUR LE TERRAIN

Opérations statutaires du mois de mai



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 - ChatGPT

### CORRECTRICES

Nadine DECAMP, Françoise WIBRIN

### ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO

Donatienne COPPIETERS

Philippe DOLHEN

Nathalie KALINOWSKI


Arnaud LABYT

Roland LAHAYE

Marie LAUSBERG

David MORELLI

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](mailto:csc-enseignement@acv-csc.be)

### SERVICES AUX MEMBRES

Voir ci-dessous.



# SOMMAIRE

## L'ÉDITO

- ▶ Quel mépris envers les femmes ! 3

## L'ACTU POLITIQUE

- ▶ Saut d'index partiel : le Gouvernement s'attaque aux revenus ! 4

## EN ACTION

- ▶ 8 mai 1945 : une date à ne jamais oublier ! 7

## CHRONIQUE

- ▶ Droit des femmes
  - Faut-il défendre l'égalité et/ou l'équité ? 8
  - Témoignage : Valérie Lootvoet, Directrice de l'Université des femmes 9
  - Face à face avec Aurore De Keyzer, responsable des femmes CSC 10

## SUR LE TERRAIN

- ▶ Les opérations statutaires
  - Ens. supérieur | Réseaux subventionnés libre et officiel 12
  - Ens. obligatoire, pour Adultes et ESAHR | Libre subventionné 17  
*Affiche téléchargeable en page 13*
  - Ens. obligatoire, pour Adultes et ESAHR | Officiel subventionné 18  
*Affiche téléchargeable en page 15*
- ▶ RGPD : nos données en danger ?! 19
- ▶ Le point sur le DAccE 22
- ▶ L'enseignement synchrone : une nouvelle obligation pour les enseignants ?! 24

## CARNET DE BORD DU MANDATAIRE

- ▶ AGENDA DES ORGANES DE DÉMOCRATIE SOCIALE | Mai 2026 25

## EN PRATIQUE

- ▶ CIRCULAIRES DU MOIS 27
- ▶ ACTIVITÉ | Retraités-préretraités : Amicale de Bruxelles 27

## PAROLES DE MILITANT

- ▶ TÉMOIGNAGE | La concertation sociale : un levier pour le "mieux-vivre" en équipe et la clarté au sein de l'école 28



# 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-csce](http://www.lacsc.be/contact-csce)



SITE INTERNET

[www.lacsc.be/csc-enseignement](http://www.lacsc.be/csc-enseignement)



[www.facebook.com/CSC.Ens](https://www.facebook.com/CSC.Ens)



[youtube.com/@CSC-ENSEIGNEMENT](https://youtube.com/@CSC-ENSEIGNEMENT)



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





© Valentin Bianchi/Hans Lucas

# L'ÉDITO

## ✓ QUEL MÉPRIS ENVERS LES FEMMES !

Tout le monde connaît le taux de féminisation au sein des personnels de l'enseignement.

C'est dire que, au sein de nos écoles, la journée du 8 mars (Journée internationale du droit des femmes) a dû résonner comme nulle part ailleurs. La chronique de cette revue leur est d'ailleurs consacrée.

Qu'il me soit permis de souligner le succès des actions organisées dans tout le pays et de la manifestation organisée le 8 mars dernier dans les rues de Bruxelles.

Dans notre secteur, et c'est très heureux, les femmes perçoivent le même salaire que leurs collègues masculins. Ce n'est hélas pas le cas partout. Malgré cela, elles subiront de plein fouet l'impact des mesures prises par le Gouvernement fédéral qui creuse les inégalités de genres.

Toutes les statistiques montrent que nos collègues féminines sont nombreuses à sacrifier une partie de leur carrière pour l'éducation de leurs enfants, comme aidantes-proches ou pour accompagner un membre du ménage en souffrance.

### **Aujourd'hui, elles subiront une double peine.**

Premièrement, en matière de pension puisque le Gouvernement décide de modifier les règles en cours de partie. Ainsi, les parties de carrière aménagées ne seront plus valorisées pour le calcul de la pension, entraînant non seulement un report de la date de début de la retraite mais également un manque à gagner au niveau du montant de celle-ci. Tout retour en arrière est impossible et personne ne peut rebobiner le film.

Deuxièmement, via le saut d'index qui impactera l'ensemble des personnels. Pour rappel, la partie du traitement supérieure à 4.000 €/brut ne sera pas indexée. Ce «saut d'index» devrait être appliqué à deux reprises pendant la durée de la législature (une fois en 2026 et une seconde fois en 2028).

Dès l'annonce de cette mesure, la CSC-Enseignement avait évalué qu'elle impacterait une moitié des enseignants. Comme c'est trop souvent le cas, nous avons été taxés de «menteurs», d'agitateurs, .... Pourtant, force est de constater que nous avons raison.

Depuis, la Ministre Glatigny a dévoilé les chiffres issus de l'Administration. Selon elle, 53 % des personnels (autrement dit, plus d'une personne sur deux) verra son pouvoir d'achat impacté par une mesure injuste.

Pire, le Premier Ministre ne cesse de répéter que les «salaires les plus hauts» doivent participer à l'effort.

On connaît désormais sa définition de «hauts salaires».

Il est important de préciser que chaque saut de l'index tel qu'il est imaginé permettra une économie inespérée de 20 millions d'euros à la Fédération Wallonie-Bruxelles (soit au minimum 40 millions d'économies sur la durée de la législature).

Ces deux mesures décidées au niveau fédéral viennent s'ajouter au train des décisions prises par le Gouvernement de la FWB et notamment celles du décret programme 2 qui devrait être voté par le Parlement à la fin du mois d'avril.

Celui-ci aura un impact sur les carrières (par exemple, en modifiant la législation concernant le congé thérapeutique et en augmentant la charge horaire des professeurs du degré supérieur de l'enseignement secondaire sans rémunération compensatoire).

Inutile de vous dire que notre marathon se poursuit. Tout le monde sait que c'est une épreuve redoutable qui sollicite durement les organismes engendrant le doute et le découragement.

Plus qu'hier, nous devons rester mobilisés et solidaires, et avoir confiance en nos propres forces.

Plus que jamais, nous devons manifester notre colère et notre opposition à ces mesures injustes qui touchent de plein fouet les travailleurs et plus particulièrement, ceux qui servent la société et que nos décideurs politiques ne considèrent pas autrement que comme une variable d'ajustement.

**Ils vous doivent le respect.**

**Nous l'exigeons non seulement pour aujourd'hui mais surtout pour les générations futures.**

◆ Roland Lahaye

# SAUT D'INDEX PARTIEL



## Le Gouvernement s'attaque aux revenus !



Le Gouvernement Arizona a décidé d'attaquer une nouvelle fois le mécanisme d'indexation automatique des salaires.

Cette fois, c'est un double saut d'index partiel qui va mettre à mal le pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux. Explications.

### Comment et quand les salaires et les allocations sont-ils indexés ?

En Belgique, les salaires et les allocations sociales sont indexés sur l'inflation, c'est à dire sur l'évolution des prix. L'indexation ajuste automatiquement les rémunérations pour maintenir le pouvoir d'achat, sans constituer une véritable augmentation salariale.

- ▶ Dans la Fonction publique, ce mécanisme est fixé par la loi.
- ▶ Dans le Secteur privé, il dépend des décisions prises au sein de chaque Commission paritaire.

Dans l'enseignement, l'indexation dépend de l'indice-pivot : dès que celui-ci est dépassé, les salaires ou allocations augmentent automatiquement. C'est aussi le cas pour les salaires de tous les fonctionnaires, les allocations sociales et les salaires de certains secteurs comme le non marchand.

L'indice-pivot ayant été franchi en décembre 2025, les allocations sociales et les traitements publics ont augmenté de 2 % en mars 2026, tandis que plusieurs secteurs non marchands ont appliqué la hausse dès janvier.

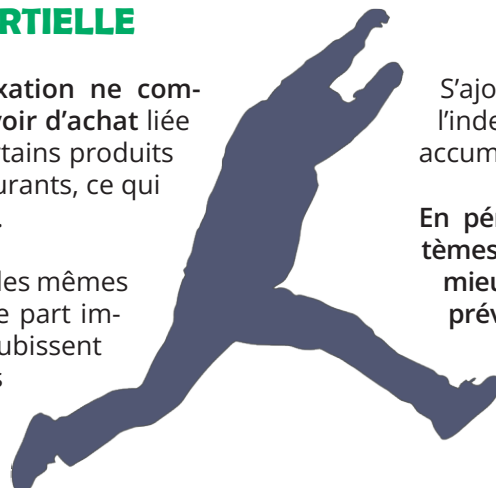
Dans les autres secteurs, l'indexation intervient à un moment fixe : annuellement, semestriellement, ...



### UNE COMPENSATION PARTIELLE

En réalité, aucun système d'indexation ne compense totalement la perte de pouvoir d'achat liée à l'inflation. L'indice santé exclut certains produits comme l'alcool, le tabac ou les carburants, ce qui réduit mécaniquement l'ajustement.

De plus, tous les ménages n'ont pas les mêmes dépenses : ceux qui consacrent une part importante de leur budget à l'énergie subissent des pertes plus fortes lorsque les prix grimpent, puisque l'indexation se base sur la consommation d'un ménage moyen.



S'ajoute un effet de décalage : plus l'indexation est tardive, plus la perte accumulée est grande.

En période de forte inflation, les systèmes liés à l'indice pivot protègent mieux le pouvoir d'achat que ceux prévoyant une adaptation à date fixe.

Les travailleurs du privé dont les salaires ne sont indexés qu'une fois par an sont donc les plus exposés.

## LE SAUT D'INDEX DE L'ARIZONA EN PRATIQUE

Un saut d'index «met en pause» l'indexation pendant une période donnée.

Pour le secteur public et les allocations sociales, où une indexation intervient lorsque l'indice-pivot est dépassé, on «saute» une indexation.

Pour la plupart des autres secteurs, où l'indexation intervient à un moment fixe, on soustrait 2 % de l'indexation prévue.

Un saut d'index réduit immédiatement les salaires et les allocations, au bénéfice des entreprises et de l'État. Mais son impact se prolonge : toutes les indexations futures se calculent sur un montant plus bas, ce qui diminue aussi les allocations sociales et les droits à la pension puisque ceux-ci dépendent du niveau de salaire.

Plus on est jeune au moment du saut, plus la perte cumulée sur toute une vie est importante.

En décembre dernier, l'Arizona s'est accordé sur les modalités d'un plafonnement de l'index. Par deux fois au cours de la législature, la part des salaires dépassant 4.000 €/brut par mois se verra amputée de 2 % de l'indexation totale.

Pour les allocations sociales, le seuil sera mis à 2.000 €/brut. Autrement dit, le salaire et l'allocation supérieurs vont perdre 2 % d'indexation pour le montant au-delà de leur montant limite, à savoir respectivement 4.000 et 2.000 €/brut.

Ces sauts partiels d'index seront appliqués deux fois. La première indexation, qui a débuté le 1<sup>er</sup> avril 2026, se fait sur la base du salaire de base mensuel, sans primes ni suppléments (13<sup>ème</sup> mois, pécule de vacances, etc.) et plafonné à 4.000 €/brut.

Pour les travailleurs salariés à temps partiel, le salaire de référence est réduit proportionnellement à leur fraction de temps de travail.

Pour le deuxième saut d'index, qui devrait débiter le 1<sup>er</sup> janvier 2028, le plafond sera indexé. Les allocations sociales sont également concernées par l'indexation limitée en 2026 et 2028.

Leur plafond est fixé à 2.000 €/brut. Ainsi, les montants minimums pour la pension de ménage (2.260 €) ou l'allocation d'incapacité de travail avec personnes à charge (2.067 €) sont touchés, alors qu'ils sont largement inférieurs au seuil de pauvreté (3.197 €).

## UNE REMISE EN CAUSE INACCEPTABLE

L'indexation partielle des salaires au delà de 4.000 €/brut représente une économie directe pour les employeurs.

Le Gouvernement prévoit d'en récupérer la moitié via une «contribution spéciale de modération salariale» prélevée chaque mois durant la première période de modération.

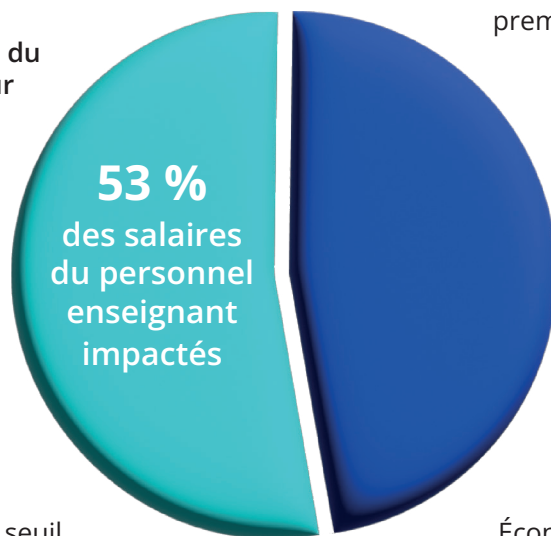
Cette adaptation réduit toutefois le pouvoir d'achat d'un large groupe de salariés et de bénéficiaires d'allocations, leurs revenus étant moins bien ajustés au coût de la vie.

## UNE ATTAQUE CONTRE LES TRAVAILLEURS

Économiquement, la mesure s'avère également problématique. En effet, les salaires les plus élevés se trouvent justement dans les secteurs les plus productifs, où le coût salarial pèse moins.

Or, c'est précisément là que les salaires seront limités, ce qui encouragera encore davantage les formes alternatives de rémunération.

Pour François Sana, du Service d'études de la CSC, le Gouvernement a choisi, de manière idéologique, d'offrir des cadeaux aux entreprises et d'attaquer le monde du travail alors que de nombreuses pistes alternatives existent pour faire mieux contribuer les ménages les plus riches et les grosses entreprises<sup>1</sup>.

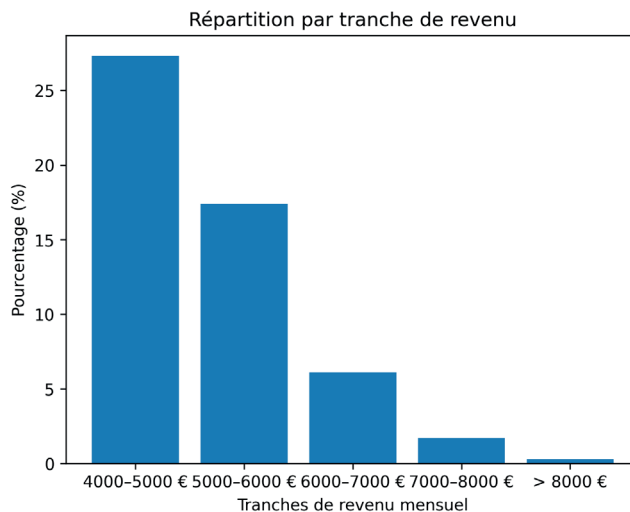


<sup>1</sup> cf. Syndicaliste n°1014, article «Une autre politique est possible : il est temps de défendre nos alternatives», [www.syndicaliste.be](http://www.syndicaliste.be)

«Le mécanisme d'indexation, conquête syndicale majeure, est très efficace pour protéger les travailleurs face à la hausse du coût de la vie. Il n'est donc absolument pas légitime, pour un gouvernement qui prétend "ré-compenser le travail", de l'attaquer», conclut-il.

### PRÈS DE LA MOITIÉ DU PERSONNEL ENSEIGNANT IMPACTÉ

Sur base des paiements effectués en octobre 2025, on peut constater que sur 133.916 traitements versés, 63.251 d'entre eux seront impactés par le saut d'index, soit 53 % du personnel enseignant.

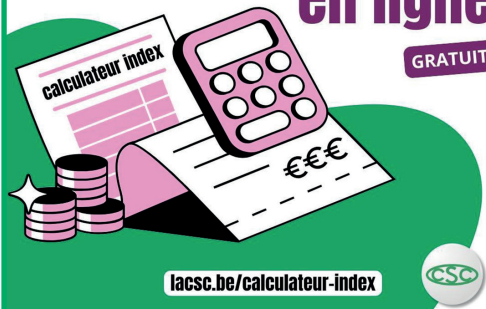


- ♦ Extrait de l'article paru dans la revue Syndicaliste N°1014 – texte de David Morelli adapté par D. Coppieters et M. Lausberg.

**Découvrez ce que le double saut d'index va vous coûter**

Utilisez le **calculateur en ligne**

GRATUIT



Vous gagnez plus de 4.000 euros brut ? Vous connaissez alors une réduction de votre indexation, et ce, à deux reprises.

Pour certains travailleurs, cela peut représenter une perte de plus de 15.000 euros sur l'ensemble de leur carrière !



## EN ACTION

### MANIFESTATION DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT

### LE JEUDI 9 AVRIL 2026 À BRUXELLES

RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS PRATIQUES SUR NOTRE SITE :

[www.lacsc.be/csc-e/en-action](http://www.lacsc.be/csc-e/en-action)





Sais-tu ce qu'il s'est passé le 8 mai 1945 ?

C'est avec cette question que débute notre résistance. Ce qui a commencé en 1933 en Allemagne par la répression et des règles strictes sur la manière dont les gens doivent vivre et penser, conduit à une guerre atroce et un génocide à l'échelle industrielle contre le peuple juif.

Les nazis ont tué plus de 6 millions de Juifs pendant la Shoah. Le nombre total de morts durant la Seconde Guerre mondiale (1939-1945) est estimé à 55 millions.

Le 8 mai 1945, l'Allemagne se rend. La Seconde Guerre mondiale prend fin en Europe.

Après le 8 mai 1945, les organisations de résistance, les peuples et les pays vainqueurs affirment ensemble :

**PLUS JAMAIS LE FASCISME,  
PLUS JAMAIS LA GUERRE !**

La Coalition 8 mai, qui rassemble syndicats, organisations de la société civile et personnes du monde culturel et académique, poursuit trois objectifs :

- refaire du 8 mai un jour férié officiel en Belgique,
- commémorer pour ne jamais oublier
- mettre en garde contre le danger de l'extrême droite aujourd'hui.

La Coalition 8 mai a constitué un dossier pédagogique à utiliser en classe.

Celui-ci est téléchargeable via ce QR-code.



Rendez-vous le vendredi 8 mai 2026 au Fort de Breendonk pour une journée d'action dans tout le pays et le dimanche 10 mai à 11 heures pour la Commémoration de la Libération du 8 mai 1945.

Toutes les infos sur <https://coalition8mai.be/>

On compte sur vous !

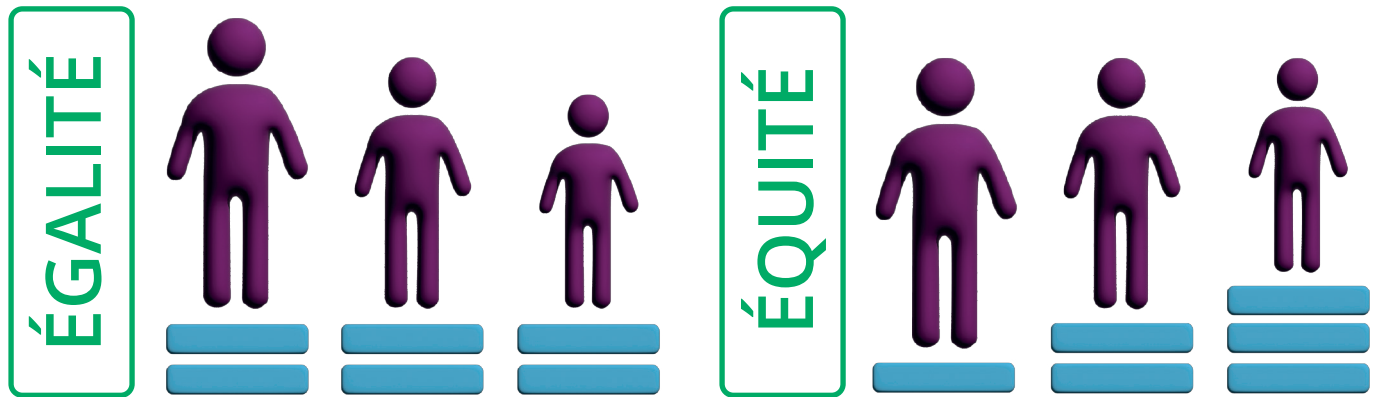


◆ Xavier Toussaint & Philippe Dolhen

### ✓ DROITS DES FEMMES : FAUT-IL DÉFENDRE L'ÉGALITÉ ET/OU L'ÉQUITÉ ?

Au lendemain de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars, c'est l'occasion de mettre la question en débat.

Syndicaliste 1014 pp. 28-29 – Extrait du texte de Donatienne Coppieters



Égalité ? Équité ? Expliquer ces deux notions aide à mieux comprendre les enjeux des politiques publiques et des luttes féministes.

L'égalité et l'équité sont deux notions proches mais distinctes, surtout lorsqu'on parle des droits des femmes.

L'égalité désigne le fait de traiter chaque personne de manière identique, quels que soient son sexe, son origine, sa religion ou toute autre caractéristique.

Ainsi, la Constitution belge affirme que tous les citoyens sont égaux devant la loi et garantit l'égalité entre femmes et hommes. L'égalité implique donc les mêmes droits et opportunités pour tous, sans discrimination.

Pour différencier l'égalité et l'équité, on utilise souvent l'analogie du mur et des caisses.

L'égalité, c'est mettre tout le monde devant un mur, mais seuls les plus grands voient au-dessus. L'équité, c'est donner des caisses de hauteurs différentes pour que chacun puisse voir au-delà.

L'équité tient donc compte des différences entre les individus. Elle reconnaît les inégalités et cherche à les compenser pour atteindre un équilibre plus juste. Ainsi, en matière de genre, l'équité prend en compte les spécificités physiques et sociales féminines.



# TÉMOIGNAGE

Valérie Lootvoet, Directrice de l'Université des femmes

## L'équité est indispensable mais n'est pas un objectif.

Dans une société parfaitement égalitaire, l'équité ne serait pas nécessaire car elle constitue, en fait, une mesure compensatoire.

Le fait par exemple qu'une femme puisse recevoir la pension de son mari si elle n'a pas travaillé est une mesure compensatoire (donc équitable si elle n'a pas ou peu travaillé pour s'occuper de ses enfants).

Cependant, ce n'est pas le modèle que je défends.

Le modèle que je soutiens est celui où les femmes accèdent à l'emploi et à des périodes assimilées pour se constituer une carrière complète.

L'idée n'est pas que les hommes ne fassent rien à la maison, mais qu'ils partagent de manière égalitaire -et non pas équitable- l'ensemble du travail rémunéré et non rémunéré.

Les mesures compensatoires ont donc leur utilité dans un contexte inégalitaire pour résorber les écarts, mais elles ne constituent pas un horizon à atteindre.

En Belgique, l'égalité homme-femme est inscrite dans la Constitution et il existe des lois comme celle sur l'égalité salariale. Mais en réalité, s'il n'est plus possible de créer des lois directement discriminatoires, il subsiste aujourd'hui de nombreuses lois indirectement discriminatoires qui touchent les femmes.

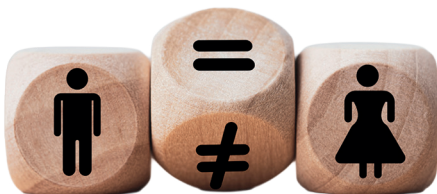
Je pense par exemple aux lois sur l'organisation du travail : les employeurs utilisent des dispositions légales pour organiser le travail à temps partiel, qui concerne majoritairement les femmes.

De même, la réforme actuelle du chômage risque de placer une série de femmes sous la dépendance économique de leur mari.

On le voit aussi avec le statut de cohabitant qui pénalise le plus souvent les femmes.

Quant à savoir s'il faut privilégier l'équité pour tenir compte des spécificités féminines, tout dépend du modèle social que l'on défend. Je pense que dans certaines situations, il faut impérativement des mesures d'équité pour éviter que les femmes dépendent d'autrui.

**L'équité est donc indispensable pour pallier des inégalités spécifiques, mais l'objectif pour les droits des femmes demeure un paysage égalitaire où les structures de la société ne créent plus de dépendance ou de discrimination indirecte.**



## Pour ne citer qu'un chiffre ! 1/4

Une femme sur quatre travaille à temps partiel contre un homme sur dix.

Ce sont majoritairement elles qui prennent soin de leur famille et de leurs proches.

**Et vous ? Qu'en pensez-vous ?**

**Réagissez sur [syndicaliste@acv-csc.be](mailto:syndicaliste@acv-csc.be)**

*Appel à témoignages*



### FACE À FACE AVEC AURORE DE KEYZER

Responsable des Femmes CSC

Syndicaliste 1014, pp. 30-31 – Extrait de l'interview réalisée par Donatienne Coppieters

*«Être féministe aujourd'hui, c'est se battre pour l'intérêt de toutes et tous».*

Les mesures du Gouvernement Arizona ne sont pas neutres en termes de genre.

Elles fragilisent les pensions, la santé et l'équilibre entre vie privée et professionnelle, ce qui impacte davantage les travailleuses.

Face à ces menaces, Aurore De Keyzer souligne l'importance des mobilisations syndicales et collectives pour préserver les acquis sociaux, unir les luttes et contester une vision politique hostile aux femmes.

*Lors de la Journée du droit des femmes du 8 mars, la CSC-Femmes a mis en avant comme premier thème, dans son dossier pédagogique\*, celui du backlash. Pourquoi ?*

Le concept de backlash désigne l'idée que, dans un continuum de temps, les avancées sociales sont suivies de reculs.

Comme le disait Simone de Beauvoir, il suffit d'une crise pour que les droits des femmes soient remis en question. Autrement dit, rien n'est jamais définitivement acquis.

Aujourd'hui, ce retour en arrière est visible sur plusieurs fronts.

Par exemple, le droit à l'avortement est de nouveau contesté dans certains pays où il avait été dépénalisé.

En matière de droit du travail, les réformes de l'Arizona ramènent parfois les conditions de travail à une époque antérieure à la création des syndicats, dans les années 1800, en durcissant les conditions d'accès à la pension ou en rendant la conciliation vie privée-vie professionnelle quasi impossible.

*"Les femmes sont les premières cibles des mesures Arizona."*

Le choix du thème du «backlash» pour ouvrir le dossier pédagogique s'est donc imposé comme une évidence, car il reflète l'air du temps.

On observe aujourd'hui une corrélation entre la montée de l'extrême droite et la mise en place de politiques «anti-femmes».

Le Gouvernement Arizona est un véritable «boys club» qui ne réalise aucune analyse de genre, mène des politiques d'une violence incroyable pour les femmes, sans que cela semble les inquiéter.

Face à cette menace, le rôle des Femmes CSC est de se battre pour inverser cette tendance et défendre les acquis sociaux.

*Ces mesures concernent pourtant aussi bien les femmes que les hommes...*

En effet, ces attaques concernent tous les travailleurs, mais les femmes sont les plus touchées.

Par exemple, les nouvelles conditions pour obtenir une pension complète pénalisent lourdement les carrières féminines, souvent marquées par des temps partiels involontaires, des pauses-carrières, des arrêts pour soins aux enfants ou comme aidantes-proches.

Le Gouvernement voulait même ne pas prendre en compte les congés de maternité dans le calcul de la pension.

Grâce à la pression syndicale et aux manifestations de ces derniers mois, le Gouvernement a dû reculer sur certains points du texte des pensions, comme la garantie du congé de maternité pour le calcul de la pension.



\* Source : Dossier pédagogique «Super Maria» des Femmes CSC à télécharger sur [www.femmes-csc.be](http://www.femmes-csc.be)



La rue a une voix, et c'est en maintenant cette pression que l'on peut faire reculer un Gouvernement qui affiche du mépris pour la concertation sociale.

### Quelles sont les thématiques qui préoccupent le plus les Femmes CSC actuellement ?

Trois thématiques majeures sont particulièrement préoccupantes cette année. En plus de l'enjeu des **pensions**, deux dossiers impactent particulièrement les femmes.

D'une part, la **flexibilisation** toujours plus grande du travail et d'autre part, le «**congé sac à dos**» qui vient complexifier le crédit familial.

#### Congé «sac à dos».



Ce projet porté par le CD&V est un système où les parents et les grands-parents pourraient prendre un congé pour garder un enfant. Chaque enfant aurait ainsi un «sac à dos» dans lequel les proches pourraient venir puiser.

#### Ce congé manque totalement d'analyse genrée.

On risque de voir majoritairement les femmes (ou les grands-mères) être les utilisatrices de ces congés, ce qui les pénalisera davantage sur le marché du travail.

Nous voulons des congés payés où les femmes ne perdent pas de revenu. Mais il faut également renforcer les offres de services publics, comme les crèches.

Et bien évidemment, que les pères jouent leur rôle aussi à ce niveau-là. Alors qu'on n'interroge jamais un homme sur sa capacité à gérer ses dossiers après la naissance d'un enfant, cette réflexion est systématiquement adressée aux femmes.

La victoire sur les congés de paternité est présentée comme un enjeu crucial pour repartager le travail domestique et familial.

Ce rééquilibrage dans la sphère privée a un impact direct sur la vie professionnelle des femmes, leur évitant de se retrouver avec des pensions misérables à cause de carrières hachées ou non pensées pour la maternité.

#### En quoi une journée comme le 8 mars est-elle importante ?

Les journées comme celles des 8 et 12 mars sont cruciales pour montrer la puissance de la mobilisation collective.

Le 8 mars permet de se coaliser avec le monde associatif et féministe pour revendiquer des droits de citoyennes à part entière.

A la manifestation nationale de ce 12 mars dernier, les femmes ont pris place en bloc de tête pour montrer qu'elles sont les premières cibles des réformes Arizona.

Cette lutte est d'autant plus nécessaire que les femmes sont les premières victimes des maladies professionnelles et de longue durée, souvent dues à l'augmentation des cadences et à la «double journée» (travail et famille) qui n'est pas reconnue.

### "Malgré un Gouvernement très à droite, la résistance est possible".

L'histoire sociale montre que les femmes ont toujours été à la pointe des combats.

Le «backlash» est une vague, un mouvement de l'histoire, et il est essentiel de rester mobilisés pour que la vague remonte vers plus de droits.

#### Pourquoi est-il important de garder un groupe spécifique Femmes CSC ?

Certains pensent que la question des femmes devrait être uniquement transversale, mais sans une structure spécialisée, l'analyse de genre disparaît. Il faut des personnes qui possèdent ce «filtre» pour décoder les mécanismes sexistes et le patriarcat.

Être féministe aujourd'hui, ce n'est pas être contre les hommes, c'est lutter pour l'égalité et l'équité (voir p. 8) et la justice. Quand on améliore les conditions de vie et les salaires des femmes, c'est toute la société et le pouvoir d'achat des ménages qui en bénéficient.

#### Qu'attendez-vous des hommes et des délégués syndicaux dans les luttes féministes ?

Les hommes et les délégués masculins doivent être considérés comme des alliés essentiels. De la même manière que les femmes soutiennent les grèves dans les secteurs majoritairement masculins, les hommes ont toute leur place dans les mobilisations pour les droits des femmes, car il s'agit d'un combat commun pour les travailleurs.

L'enjeu est également de former les délégués masculins aux questions d'égalité homme-femme et au sexisme ambiant.





## LES OPÉRATIONS STATUTAIRES DU MOIS DE MAI

### ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

#### RÉSEAUX SUBVENTIONNÉS LIBRE ET OFFICIEL

**PUBLICATION DES EMPLOIS VACANTS  
ET APPEL À CANDIDATURE À L'ENGAGEMENT**

#### Publication au Moniteur belge pour le 1<sup>er</sup> MAI

*Tout Pouvoir organisateur a l'obligation de publier un appel aux candidats pour chaque emploi vacant à pourvoir en 2026-2027.*

**HAUTES ÉCOLES**  
Personnel pédagogique

*Décret du 25/07/1996 relatif aux charges et emplois des Hautes Ecoles, article 8.*

*Décret du 24/07/1997 fixant le statut des membres du personnel des Hautes Ecoles, articles 125, 126 (LS) et 207, 208 (OS).*

Après avoir déterminé la fonction et les cours à conférer des emplois vacants auxquels il souhaite pourvoir en 2026-2027, tout Pouvoir organisateur a l'obligation de publier les appels aux candidats basés sur ces emplois au Moniteur belge.

La déclaration d'un emploi vacant engendre un appel aux candidats publié en même temps au Moniteur belge.

L'engagement se fait pour une durée déterminée.

#### PROFIL DES CANDIDATS CONCERNÉS PAR L'APPEL

- ➡ Membres du personnel engagés/nommés à titre définitif par changement d'affectation, changement de fonction, mutation ou extension de charge.
- ➡ Membres du personnel temporaires engagés/désignés à durée indéterminée par extension de charge.
- ➡ Candidats à une désignation à titre temporaire.

#### ESA

Professeurs, accompagnateurs,  
chargés d'enseignement et assistants

*Décret du 20/12/2001 fixant les règles spécifiques à l'enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts, articles 225, 228 (OS) et 354, 355 (LS).*

#### FIXATION DU CADRE DU PERSONNEL POUR 2026-2027

Le cadre du personnel est proposé au Pouvoir organisateur, pour approbation, par le Directeur de l'Ecole supérieure des Arts, sur avis du Conseil de gestion pédagogique - CGP. Ce cadre est fixé annuellement.

Les recrutements, nominations/engagements à titre définitif et mises en disponibilité par défaut d'emploi des membres du personnel sont proposés par le Directeur de l'ESA au Pouvoir organisateur, sur avis du CGP.

Le Gouvernement signifie, au plus tard pour le 30 juin 2026, le nombre d'unités d'emplois attribuées à l'ESA pour l'année académique 2026-2027.

#### PROFIL DES CANDIDATS CONCERNÉS PAR L'APPEL

- ➡ Membres du personnel nommés à titre définitif par changement d'affectation, par mutation ou extension de charge.
- ➡ Membres du personnel temporaires.

**HAUTES ÉCOLES & ESA**  
Personnel administratif

*Décret du 20/06/2008, article 5.*

Le cadre du personnel administratif est fixé annuellement par le Pouvoir organisateur, selon les mêmes procédures que celles qui sont prévues pour la détermination du cadre du personnel pédagogique.

**Sous peine de nullité, les candidatures sont introduites auprès du Pouvoir organisateur, par lettre recommandée à la Poste, dans le respect des modalités précisées dans l'appel.**

ENSEIGNEMENT  
LIBRE SUBVENTIONNÉ

POUR LE 29 MAI !



N'oubliez pas de faire valoir vos droits



## PRIORITÉ PO

Posez votre **candidature à titre de temporaire prioritaire** au sein de votre PO

par envoi recommandé ou par voie électronique\*  
auprès de votre Pouvoir organisateur

Si vous voulez contester votre classement communiqué par le PO le 11 mai, il est **IMPERATIF** de le faire pour le 29 mai.

Vous êtes prioritaire PO mais sans certitude d'être engagé·e pour la charge d'emploi sollicitée ? Faites valoir une priorité pour un emploi au sein de :

- l'ENTITE ▶ Enseignement fondamental
- du CES ▶ Centre d'enseignement secondaire
- d'EMC ▶ Établissements de même caractère dans l'ens. pour Adultes et de l'ESAHR dont dépend votre PO.

## PRIORITÉ DE PROXIMITÉ

Posez votre **candidature à titre de temporaire prioritaire** au sein de l'entité/CES/EMC

Envoi recommandé ou par voie électronique\* auprès du Président de l'entité, du CES ou de la CCGE selon le niveau d'enseignement.

\* Transmission par voie électronique à la condition que les modalités aient été préalablement fixées par l'organe local de concertation sociale.

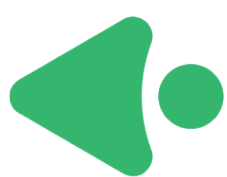
## PLUS D'INFOS ?

▶ Téléchargez notre fiche pratique FP01 et nos lettres-types :



[www.lacsc.be/csc-e/fiches-infos](http://www.lacsc.be/csc-e/fiches-infos)





**CLIQUEZ SUR L'AFFICHE  
POUR LA TÉLÉCHARGER**





N'oubliez pas de faire valoir vos droits

## PRIORITÉ PO

Vous comptez l'ancienneté suffisante ?  
Posez votre **candidature** auprès du PO  
par envoi recommandé ou par voie électronique\*

\*Transmission par voie électronique à la condition que les modalités aient été préalablement fixées par la CoPaLoc.

Pour un emploi à titre de ...

- TEMPORAIRE PRIORITAIRE
- TEMPORAIRE NON PRIORITAIRE en cas de perte de charge au sein du PO ou d'un autre PO du réseau officiel subventionné

Pour un poste ...

- NON STATUTAIRE : contrat ACS/APE
- NON SUBVENTIONNÉE : à charge PO



## PRIORITÉ ZONALE

MAÎTRES ET PROFESSEURS DE RELIGIONS

Activez votre priorité par envoi recommandé  
auprès du Service de la Gestion des emplois compétent  
à l'aide du formulaire prévu à cet effet.

## NOMINATION À TITRE DÉFINITIF

Des emplois sont vacants dans votre fonction au sein du PO ?  
Répondez à l'appel à candidature lancé par le PO dans le courant du mois de mai.

Déjà nommé·e totalement ou partiellement à titre définitif ?

Il vous faut également répondre à l'appel à la nomination pour  
bénéficier d'une affectation définitive  
(extension de nomination - changement de fonction).



## PLUS D'INFOS ?

► Téléchargez notre fiche pratique FP02  
et nos lettres-types :

[www.lacsc.be/csc-e/fiches-infos](http://www.lacsc.be/csc-e/fiches-infos)





**CLIQUEZ SUR L'AFFICHE  
POUR LA TÉLÉCHARGER**

## ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE, POUR ADULTES & ESAHR

### ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉ

PERSONNEL ENSEIGNANT ET ASSIMILÉ

ACTE DE CANDIDATURE POUR FAIRE VALOIR  
UNE PRIORITÉ EN 2026-2027

#### PRIORITÉ PO

CANDIDATURE À TITRE DE TEMPORAIRE PRIORITAIRE -TP

Décret du 01/02/1993, article 34 bis §1<sup>er</sup>.

**CONDITIONS D'ANCIENNETÉ** Avoir acquis 360 jours au 30 avril 2026 répartis sur deux années scolaires au moins au cours des six dernières années scolaires.

**ENS. OBLIGATOIRE ET ESAHR** : si le seuil des 360 jours est atteint entre le 1<sup>er</sup> mai et la fin de l'année scolaire, vous serez réputé·e être prioritaire.

**ENS. POUR ADULTES** : les périodes prestées jusqu'au terme de l'année académique sont prises en compte.

**PROCÉDURE** POUR LE 29 MAI, faire acte de candidature auprès du PO par envoi recommandé ou par envoi électronique<sup>1</sup>.

**CLASSEMENT DES TP** Au 30 AVRIL, le PO établit les classements des temporaires prioritaires par fonction sur base de l'ancienneté acquise au 30 avril.

- Un recalcul au dernier jour de l'année scolaire permet de tenir compte des temporaires qui ont acquis l'ancienneté requise pour entrer dans le groupe 2 après le 30 avril.
- Dans l'enseignement pour Adultes, on tiendra compte des périodes prestées jusqu'à la veille du dernier jour de l'année académique.

Pour le 11 MAI, premier jour scolaire ouvrable qui suit le 30 avril, le PO communique les classements, par voie d'affichage dans chaque lieu de travail et par voie électronique<sup>2</sup>, aux membres du personnel temporaires, et par envoi recommandé aux membres du personnel absents pour une durée d'au moins 15 jours.

Entre le 11 et le 29 MAI, chaque temporaire peut contester le classement (voire demander à recevoir le décompte de son ancienneté) auprès du Pouvoir organisateur, de l'organe local de concertation sociale ou, à défaut, de la délégation syndicale.



## FICHE PRATIQUE N°1

FWB - RÉSEAU LIBRE SUBVENTIONNÉ

### PRIORITÉS À L'EMPLOI

ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE,  
ENSEIGNEMENT POUR ADULTES ET ESAHR

#### PRIORITÉ DE PROXIMITÉ

CANDIDATURE AU SEIN DE L'ENTITÉ, DU CES OU D'UN EMC

Décret du 01/02/1993, article 34 ter §1<sup>er</sup>.

**CONDITIONS D'ANCIENNETÉ** Être temporaire prioritaire au sein d'un PO de l'entité/CES/EMC<sup>2</sup> et compter, dans cette fonction, au moins 480 jours d'ancienneté acquis au 30 avril 2026 au sein de ce PO au cours des six dernières années scolaires.

**PROCÉDURE** Pour le 29 MAI, faire acte de candidature, par envoi recommandé ou par envoi électronique<sup>1</sup>.

La candidature mentionne la (ou les) fonction(s) à laquelle (auxquelles) se rapporte la candidature et les coordonnées de toutes les écoles auprès desquelles la candidature est sollicitée.

Elle est adressée :

**ENS. FONDAMENTAL** : au Président du Conseil d'entité.

**ENS. SECONDAIRE** : au Président du Comité des PO du CES.

**ENS. POUR ADULTES & ESAHR** : au Président du PO, avec copie au Président de la Commission centrale de gestion des emplois (CCGE) compétente.

**VALIDITÉ DE LA PRIORITÉ** La candidature est valable pour la fonction dans laquelle vous avez acquis le statut de temporaire prioritaire ou une autre fonction pour laquelle vous possédez le titre requis.

La priorité ne pourra être exercée que si vous êtes en perte de charge totale ou partielle ou si vous désirez augmenter votre charge au sein de l'entité/CES/EMC<sup>2</sup>.

**Pas certain-e d'atteindre le nombre de jours requis ? Dans le doute, introduisez votre candidature !**

En cas de contestation aboutie entraînant un changement dans un classement, la dernière version est communiquée aux membres du personnel concernés par les mêmes voies que celles fixées pour la première communication.

<sup>1</sup> Selon les modalités fixées préalablement par l'organe local de concertation sociale : CE, à défaut ICL, à défaut la délégation syndicale.

<sup>2</sup> Organes regroupant les établissements d'une même entité géographique : l'entité (ens. fondamental) et le CES, Centre d'enseignement secondaire ou les EMC, établissements de même caractère pour l'enseignement de Promotion sociale et l'ESAHR.

## ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE, POUR ADULTES & ESAHR

## FICHE PRATIQUE N°2

FWB - RÉSEAU OFFICIEL SUBVENTIONNÉ

## PRIORITÉS À L'EMPLOI

ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE,  
ENSEIGNEMENT POUR ADULTES ET ESAHR

## ENSEIGNEMENT COMMUNAL, PROVINCIAL ET DE LA COCOF PERSONNEL ENSEIGNANT ET ASSIMILÉ

ACTE DE CANDIDATURE POUR FAIRE VALOIR  
UNE PRIORITÉ EN 2026-2027



Décret du 06/06/1994, article 24 §6. - Décret du 10/03/2006, article 23 §6.

Pour faire usage de votre droit à l'emploi pour 2026-2027 pour chacune des quatre premières situations prioritaires reprises ci-dessous, n'oubliez pas de faire acte de candidature **avant le 31 mai**, auprès du Pouvoir organisateur, par envoi recommandé ou par envoi électronique selon les modalités préalablement fixées par la CoPaLoc.

### 1 CANDIDATURE À TITRE DE TEMPORAIRE PRIORITAIRE

Pour bénéficier d'une désignation à titre de temporaire prioritaire en 2026-2027, introduisez votre candidature pour figurer dans le classement des temporaires prioritaires.

**CONDITIONS D'ANCIENNETÉ** Au sein du PO, compter 360 jours au terme de l'année scolaire, répartis sur deux années scolaires au moins au cours des cinq dernières années scolaires.

En outre, le porteur d'un titre donnant accès aux droits statutaires peut également faire valoir une priorité à titre de temporaire à condition de compter, parmi les 360 jours requis :

**ENS. SECONDAIRE :** 180 jours de services dans la fonction postulée et pour laquelle il possède le titre requis ;

**ENS. POUR ADULTES :** 240 jours dans la fonction visée.

### 2 CANDIDATURE À TITRE DE TEMPORAIRE NON PRIORITAIRE

Après épuisement de la liste des candidats temporaires prioritaires, cette priorité s'applique au sein d'un Pouvoir organisateur où le membre du personnel a déjà professé au minimum 90 jours, à condition d'avoir subi une perte de charge au sein d'un ou de plusieurs autre(s) Pouvoir(s) organisateur(s) du réseau officiel subventionné, et au prorata du nombre de périodes perdues.

Cette priorité ne s'applique pas aux maîtres et professeurs de religions.

**CONDITIONS D'ANCIENNETÉ** Au sein du PO, compter 90 jours dans la fonction postulée, répartis sur deux an-

nées scolaires au moins au cours des cinq dernières années scolaires.

Au sein du réseau, compter 360 jours au cours des cinq dernières années scolaires.

### 3 CANDIDATURE SUR BASE DE L'ANCIENNETÉ ACQUISE DANS UN EMPLOI NON SUBVENTIONNÉ

Après épuisement de la liste des candidats prioritaires repris aux points 1 et 2, cette priorité s'applique au sein du PO où le membre du personnel est engagé dans un emploi non subventionné, pour tout emploi subventionné de la même fonction et pour laquelle il possède un titre de capacité requis.

**CONDITIONS D'ANCIENNETÉ** Au sein du PO, compter une ancienneté comparable à celle requise pour un temporaire prioritaire dans un emploi non subventionné dans la fonction postulée.

### 4 CANDIDATURE POUR UN POSTE NON STATUTAIRE D'ACS/APE

La priorité s'exerce prioritairement dans le respect du classement envers un membre du personnel temporaire prioritaire qui n'a pu être recruté dans un poste statutaire, et à condition qu'il ait fait acte de candidature pour ce type d'emploi.

A défaut, la priorité revient à un membre du personnel ayant acquis, en qualité d'ACS ou d'APE, une ancienneté au sein du PO de 600 jours répartis sur trois ans, dans un emploi de même nature et de la même fonction pour laquelle il est porteur du titre requis ou du titre suffisant.

La priorité revient au MDP qui compte la plus grande ancienneté de service.

## MAÎTRES ET PROFESSEURS DE RELIGIONS

### 5 CANDIDATURE POUR FAIRE VALOIR UNE PRIORITÉ ZONALE

Décret du 10/03/2006, article 23 §6.

Pour faire usage de votre droit de priorité au sein d'une ou plusieurs zone(s), n'oubliez pas de faire acte de candidature, **avant le 31 mai**, auprès de la Commission des emplois compétente.

**CONDITIONS D'ANCIENNETÉ** Au sein du réseau, compter 360 jours d'ancienneté dans la fonction de maître ou professeur de religion du culte concerné, répartis sur deux années scolaires au moins au cours des cinq dernières années scolaires.

La candidature doit contenir la fonction postulée, la ou les zone(s) pour la(les)quelle(s) porte la candidature ainsi qu'une copie des attestations mentionnant les services accomplis.

♦ Marie Lausberg

# RGPD : NOS DONNÉES EN DANGER ?!

## Règlement Général de Protection des Données



À l'heure où les gouvernements des entités fédérées comme la Commission européenne envisagent «d'assouplir» le RGPD au nom d'intérêts économiques et néolibéraux, une question essentielle se pose :

**comment nos données sont-elles réellement traitées dans nos écoles et établissements ?**

Nos données ont une valeur marchande, et certaines applications n'hésitent pas à les exploiter ou à les revendre.

Qui parmi nous n'a jamais accepté des conditions d'utilisation sans lire les dizaines de pages qui les composent ? Parfois même sans parcourir la simple fenêtre qui apparaît lorsque l'on consulte une recette en ligne...

L'usage croissant de l'intelligence artificielle accentue encore cette problématique : nombre d'outils se nourrissent de nos données et les diffusent ensuite à travers le monde, souvent à notre insu.

Or, les écoles et établissements manipulent chaque jour des données personnelles particulièrement sensibles : coordonnées, antécédents médicaux,

dossiers disciplinaires, informations administratives... et ce, tant pour les élèves ou étudiants que pour les membres du personnel.

**Il faut constater que l'enseignement obligatoire est encore loin de respecter pleinement les exigences de protection des données.**

Les Pouvoirs organisateurs ont pourtant l'obligation de désigner un délégué à la protection des données (DPO), chargé de veiller au respect des règles et procédures.

Malgré cela, certaines pratiques interrogent : est-il normal que, dans une école secondaire, un membre du personnel ait accès, via une simple application à toutes les données des élèves, sans contrôle d'accès strict ?



Est-il normal qu'un instituteur reçoive un certificat médical détaillant les problèmes de santé d'un élève, alors que seules les informations strictement nécessaires devraient être communiquées ?

Que dire des établissements qui communiquent les numéros de téléphone des enseignants sans leur consentement ?

On pourrait au moins espérer que l'exemple vienne du sommet, notamment de l'Administrateur général ad interim de la FWB... Mais là encore, la réalité est préoccupante : à plusieurs reprises, celui-ci a envoyé -ou fait envoyer- des courriels de nature politique aux membres du personnel, sans qu'ils n'aient jamais donné leur accord pour recevoir ce type de communication.



Avec l'entrée en vigueur du RGPD, chaque État membre a été tenu de créer un organisme chargé d'en surveiller l'application et, le cas échéant, de prononcer des sanctions.

En Belgique, cette mission revient à l'**Autorité de Protection des Données (APD)**, qui exerce plusieurs rôles essentiels.

Lorsque le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles élabore un texte comportant des traitements de données personnelles, l'APD rend un avis.

Par ailleurs, tout citoyen peut introduire une plainte auprès de l'APD s'il estime que ses données n'ont pas été utilisées correctement. C'est par exemple le cas lorsqu'un Administrateur général se permet d'envoyer un courriel contenant des informations non stabilisées ou non autorisées. L'APD peut alors prononcer une sanction.

Certes, ces sanctions sont souvent symboliques, mais elles peuvent constituer un élément utile dans une procédure judiciaire plus large. Il est d'ailleurs possible de consulter, directement sur le site de l'APD, l'ensemble des décisions rendues.



[www.autoriteprotectiondonnees.be/citoyen](http://www.autoriteprotectiondonnees.be/citoyen)

Il est important de rappeler que la protection des données ne se limite pas au numérique. Les archives manuscrites, dossiers papier et tout document contenant des données personnelles doivent eux aussi faire l'objet d'une attention rigoureuse.

Et lorsqu'il s'agit du personnel, d'autres droits fondamentaux entrent en jeu : le droit à l'image, le droit à la voix, ainsi que la protection de la propriété intellectuelle de chacun.

**Les Pouvoirs organisateurs ont l'obligation de respecter l'ensemble de ces droits, mais ils doivent également permettre aux délégations syndicales d'exercer correctement leurs missions.**

Les témoignages que nous recevons régulièrement montrent pourtant que certains PO refusent d'afficher les classements de temporaires en invoquant le RGPD.

Or, ce n'est absolument pas ce que prévoit le RGPD, comme nous l'a confirmé un cadre de l'Administration de la Communauté française.



## VOICI L'EXPLICATION

Le RGPD prévoit six bases légales permettant la communication ou la publication de données personnelles :

- ✓ Le consentement : la personne concernée donne un accord clair, libre et éclairé pour la publication de ses données.
- ✓ Le contrat : le traitement ou la publication est nécessaire à l'exécution d'un contrat conclu avec la personne concernée.
- ✓ L'obligation légale : le traitement se fonde sur une obligation prévue par la loi (article 6 du RGPD).  
  
Dans le cas présent, la communication des données repose sur l'obligation légale de vérifier que le Pouvoir organisateur respecte les règles relatives aux classements des temporaires prioritaires et des temporaires dans le cadre des appels à nomination.
- ✓ La sauvegarde des intérêts vitaux : applicable uniquement en cas de nécessité absolue pour protéger une vie humaine.
- ✓ La mission d'intérêt public : le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission confiée par une autorité publique.
- ✓ L'intérêt légitime : la publication peut être permise lorsqu'elle est nécessaire, proportionnée et ne porte pas atteinte aux droits fondamentaux de la personne concernée.

Ainsi, deux bases légales peuvent être invoquées pour justifier la communication ou la publication des classements :

- 1 L'obligation légale, puisque les Statuts imposent au Pouvoir organisateur de transmettre ces classements afin de permettre leur contrôle.
- 2 L'intérêt légitime, car permettre aux organisations syndicales d'exercer leur mission de vérification et de contrôle constitue un objectif légitime, directement lié au bon fonctionnement du Service public d'enseignement.

**En somme, le RGPD n'interdit nullement la communication des classements des temporaires.**

**Au contraire, lorsqu'elle repose sur une obligation légale et un intérêt légitime dûment justifié, elle s'inscrit pleinement dans le cadre de la réglementation.**

La communication du classement aux membres des organes de concertation locale (ou délégation syndicale) est indispensable afin qu'ils puissent exercer leur mission de contrôle. Toutefois, les documents et données transmis dans ce cadre sont strictement encadrés : ils ne peuvent être ni partagés, ni transférés à des tiers, ni utilisés à une autre fin que celle prévue par cette mission de contrôle.

**Le responsable du traitement et de la conservation de ces données est le Pouvoir organisateur.**

**À ce titre, il doit rappeler aux représentants du personnel siégeant au sein des organes de concertation locale (ou délégation syndicale) leurs responsabilités et obligations en matière de protection des données, conformément aux exigences du RGPD.**

En cas de problème ou de question, n'hésitez pas à prendre contact avec nous via le formulaire en ligne.

♦ Nathalie Kalinowski



## LE POIN·G·T SUR LE DAcCE



A l'heure où le DAcCE<sup>1</sup> (Dossier d'accompagnement de l'élève) s'apprête à franchir le cap de l'enseignement secondaire, il nous paraissait important de faire le point sur cet outil.

Aujourd'hui, le DAcCE concerne tous les élèves de la 1<sup>ère</sup> maternelle à la 6<sup>ème</sup> primaire de l'enseignement ordinaire ; il a fait ses maladies de jeunesse mais reste néanmoins une cause non négligeable de la surcharge administrative dans les écoles.

Nous voulons donc faire le point sur la situation et faire ouvrir l'œil à nos collègues du secondaire.

### Au début, un point positif !

Au départ, le DAcCE était prévu pour uniformiser les différents dossiers créés par les écoles pour suivre les élèves.

Cette demande est venue car nous constatons que ces dossiers allaient dans tous les sens, du plus simple au plus complexe.

La charge administrative liée à cette tâche était proportionnelle à la taille de ces documents. De plus, chaque école, chaque FPO (Fédération de Pouvoirs organisateurs) avait son langage, ses codes et sa manière de voir cette «cacophonie» de dossiers différents rendait impossible tout échange entre les différents dispositifs mis en place.

Le mérite -peut-être le seul ?- du DAcCE fut donc d'harmoniser les pratiques en mettant toutes les écoles sur un canevas unique. Nous sortions donc de cette Tour de Babel «Daccienne» pour arriver à un outil unique.

### Une première crainte : les DAcCE parallèles

Au début de la mise en place du DAcCE, plusieurs écoles utilisaient encore leurs anciens outils mais étaient contraintes d'utiliser les deux outils (le leur et le DAcCE officiel) pour les maintiens éventuels.

A notre niveau, dans les négociations, dans les rencontres avec les FPO mais aussi à votre niveau dans les organes de démocratie sociale (CoPaLoc, ICL, CE, CoCoBa...), la double charge de travail a été dénoncée.

Fort heureusement, aujourd'hui, ces pratiques semblent être du passé et seul le DAcCE officiel est utilisé, hormis dans certains endroits qui sont à la marge.

Nous rappelons qu'il appartient aux organes de concertation de dénoncer ces pratiques et la surcharge administrative engendrée.

### Les élèves en difficultés persistantes

Si le DAcCE est ouvert, la tentation est forte pour certains d'obliger tous les membres du personnel à le compléter pour tous les élèves ... Au cas où !

Mais que nenni ! Le DAcCE ne doit être complété que pour les élèves en difficulté(s) persistante(s). A force de taper sur le clou, cette clause est reprise dans les différents guides et circulaires officielles.

### Les outils numériques

Qui dit plateforme numérique dit outils pour y accéder. De ce côté, aucune avancée : les membres du personnel utilisent toujours leur propre matériel privé pour réaliser ces tâches professionnelles.

### CELA NE VA PAS !

Votre facteur·trice utilise-t-il·elle sa voiture privée pour distribuer vos courriers ou vos colis ? Votre conseiller·ère bancaire utilise-t-il·elle son PC familial pour traiter vos demandes de crédits ? ...

**Les membres du personnel des écoles sont les seul·e·s travailleur·euse·s à utiliser leur matériel privé à des fins professionnelles !**

Le banc d'en face vous répondra que vous recevez 100 EUR quelques jours après Noël, mais c'est complètement insuffisant pour couvrir tous les frais informatiques.

<sup>1</sup> Toutes les dernières informations sur le DAcCE se trouvent dans la circulaire administrative n° 9610.



Certes, certains PO mettent du matériel informatique à votre disposition mais, est-il suffisant ? Opérationnel ? Disponible les jours précédant la complétion des bilans de synthèse du DAccE ? Je ne le crois pas.

### Dans quelles composantes de la charge ?

Le décret du 14 mars 2019, portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs, a découpé le temps de travail en cinq composantes.

Pour le DAccE, le compléter se réfère à la composante TRAVAIL POUR LA CLASSE, au même titre que la rédaction du journal de classe, par exemple.

Se réunir en équipe pédagogique pour tenir un conseil de classe se réfère au SERVICE A L'ÉCOLE ET AUX ÉLÈVES, au sens de l'article 7 dudit décret.

Préparer des stratégies pédagogiques et élaborer en équipe éducative des pistes de soutien pour les élèves en difficultés relève du temps du TRAVAIL COLLABORATIF.

### Du temps dédié pour ces nouvelles tâches

La CSC-Enseignement réclame, à l'instar des collègues du secondaire et dans une logique du tronc commun, que du temps soit dégagé pour ces nouvelles tâches.

Nous avons besoin de journées où tous les membres de l'équipe éducative concernés par l'élève en difficultés persistantes puissent sereinement se réunir pour accomplir ces tâches.

Sans tomber dans une caricature simpliste, il arrive trop souvent, que le conseil de classe se déroule fin juin/début juillet avant la montée dans le car de l'excursion de fin d'année.

Ces pratiques ne sont pas professionnelles et sont à bannir. C'est pourquoi, dans les prochaines semaines, la CSC-E va sonder ses affiliés à ce sujet.

Soyez attentifs à vos mails. Plus d'informations sur cette enquête arriveront via vos délégué·e·s et une newsletter.

### Et pour la suite ?

**L'année prochaine, le DAccE sera d'application dans le secondaire.** Au moment d'écrire ces lignes, nous n'en savons pas plus sur le contenu de ce DAccE secondaire.

Toujours est-il qu'en négociation, à l'instar de l'arrivée du DAccE dans le fondamental, nous demandons qu'une période blanche de test soit prévue pour les collègues du secondaire afin qu'ils puissent s'approprier l'outil. A l'heure d'écrire ces lignes, aucune nouvelle.

Dans les cartons, en lien avec le DAccE, se prépare une nouvelle usine à gaz pour les prochaines années. Le processus revu avec numérisation du protocole AR (Aménagements raisonnables) et l'accès au spécialisé vont être introduits dans le volet «Procédure» du DAccE.

Heureusement, l'ETNIC (Service informatique de la FWB) n'est pas prêt pour la rentrée 2026-2027 mais le serait pour celle de 2027-2028. Nous vous tiendrons bien évidemment informés via vos délégué·e·s et via nos canaux de communication habituels.

Cerise sur le gâteau, le volet «fréquentation scolaire» du DAccE va être automatisé via l'encodage des absences des élèves dans une application information appelée "APP100".

Cet encodage se ferait par les membres du personnel eux-mêmes via leur propre outil informatique (smartphone ?). En négociation, nous nous sommes fermement opposés à cette pratique.

◆ Philippe Dolhen

**Consciente que sous prétexte que nous sommes au XXIème siècle, à l'ère du numérique et de l'intelligence artificielle, la CSC-Enseignement s'opposera à toute mesure qui alourdirait la charge de travail de tous les intervenants du DAccE (membres du personnel des équipes éducatives, directions et agents des Cpms).**

**Il est hors de question que sous le prétexte de la simplification administrative, on impose aux membres du personnel des conditions de travail du XIXème siècle !**

Plus d'infos sur notre site : [www.lacsc.be/csc-e/charge-travail-enseignant](http://www.lacsc.be/csc-e/charge-travail-enseignant)





## L'ENSEIGNEMENT SYNCHRONE

### Une nouvelle obligation pour les enseignants ?!

L'objectif annoncé est de permettre aux élèves absents pour une longue durée de suivre les cours en temps réel grâce à une connexion en direct avec l'enseignant.



Il y a quelques mois, nous vous avons déjà fait part de nos fortes réserves à propos de l'avant-projet de décret visant à instaurer l'enseignement synchrone. Si les intentions affichées paraissent louables, la manière de procéder, elle, soulève de nombreuses questions.

Le Code de l'enseignement prévoit en effet de recourir à un opérateur extérieur, financé annuellement par une subvention de la Fédération Wallonie-Bruxelles, pour organiser ce type d'enseignement.

Notre étonnement fut grand lorsque nous avons découvert que ce dispositif semble taillé sur mesure pour **un unique prestataire privé** actif dans ce domaine : l'ASBL Classcontact.

Une surprise d'autant plus importante que Bruno Humbeeck, actuellement engagé au sein du Cabinet de la Ministre Glatigny -laquelle n'a pas hésité à promouvoir son dernier ouvrage- apparaît également dans une vidéo diffusée sur le site de Classcontact pour en faire la publicité.

On nous assure pourtant qu'il n'y a aucun conflit d'intérêt...

Il est bien entendu essentiel que chaque élève puisse poursuivre sa scolarité malgré des problèmes de santé. Mais rappelons qu'il existe déjà d'autres dispositifs, notamment l'enseignement spécialisé de type 5. Par ailleurs, quel enseignant ne met pas tout en œuvre pour accompagner un élève lors de son retour après une longue absence ?

Dès lors, pourquoi créer un nouveau mécanisme et investir des fonds publics dans un opérateur privé alors que des solutions existent déjà ?

Même si Classcontact fournit du matériel aux écoles et aux élèves, il est évident que tous n'y auront pas accès, ce qui entraînera **une nouvelle forme d'inégalité sociale**.

**Soyons toutefois attentifs. On ne peut pas imposer ce dispositif.**

En effet le Code prévoit :

*Article 1.7.1-52/4. - § 1<sup>er</sup>. A la demande des parents dont l'enfant est éligible à l'enseignement synchrone par internet, ou de l'élève s'il est majeur, l'école met en place, en collaboration avec l'organisateur central et dans les limites de leurs capacités organisationnelles, l'enseignement synchrone par internet.*

Avant la mise en place du dispositif, le directeur peut mener une analyse préalable en concertation avec l'organisateur central, l'équipe éducative, les parents ou l'élève s'il est majeur, et, le cas échéant, le médecin traitant.

A titre non exhaustif, les critères suivants peuvent être pris en considération :

- 1° les contraintes organisationnelles de l'école et les réalités du terrain ;
- 2° les besoins spécifiques en matière d'outils pédagogiques ;
- 3° le parcours scolaire de l'élève ;
- 4° la configuration des bâtiments scolaires et l'organisation des classes ;
- 5° les capacités logistiques, techniques et numériques de l'école.

**De plus, toute modification de l'organisation du travail doit obligatoirement être soumise à l'organe de concertation locale.**

Par ailleurs, chaque membre du personnel bénéficie de **droits fondamentaux**, tels que le droit à l'image, le droit à la voix et la protection de sa propriété intellectuelle, conformément aux dispositions du RGPD.

En cas de problème ou de question, n'hésitez pas à prendre contact avec nous via le formulaire en ligne.

♦ Nathalie Kalinowski





## AGENDA DES ORGANES DE CONCERTATION SOCIALE

### ORDRE DU JOUR - mai 2026

ORGANES LOCAUX DE CONCERTATION SOCIALE	RÉSEAUX D'ENSEIGNEMENT		LS		OS	WBE
	CE	CPPT	ICL	CPL	CCB	
<b>À L'ORDRE DU JOUR DE CHAQUE RÉUNION</b>						
1. Approbation du PV de la réunion précédente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. Suivi des décisions et des avis.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>À L'ORDRE DU JOUR DU MOIS DE MAI</b>						
<b>PRÉVENTION ET PROTECTION DU TRAVAIL</b>						
3. SIPPT : rapport mensuel, état d'avancement du plan annuel d'action, visite des lieux de travail, validation du rapport annuel d'incidents.		*	*	✓	✓	
<b>INFORMATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE</b>						
4. Compte annuel 2025 et rapport du réviseur.	✓					
<b>POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL</b>						
<i>Enseignement obligatoire, pour Adultes et ESAHR</i>						
5. Transmission par l'employeur des informations relatives à l'emploi pour 2026-2027.	✓	*	*	✓	✓	
<b>ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT</b>						
<i>Enseignement obligatoire</i>						
6. Organisation de la session d'examens de fin d'année (examens, délibérations, proclamations), voire de la 2 <sup>ème</sup> session.	✓	*		✓	✓	
7. Planification de la FPC et des missions obligatoires du SEE pour le 1 <sup>er</sup> trimestre ou l'année 2026-2027.	✓	*	*	✓	✓	

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

### Focus sur quelques points du tableau

## PREVENTION

Les matières de bien-être et de sécurité sont confiées à un Conseiller en prévention.

#### I. SIPPT (pt 3).

#### Rapport mensuel du SIPPT

Le Conseiller en prévention dirige le Service interne de prévention et de protection au travail - le SIPPT. A défaut, ces matières sont exercées par un Conseiller en prévention appartenant à un Service externe - le SEPPT.

Dans chacun des réseaux d'enseignement, le Conseiller en prévention est tenu de faire un rapport mensuel à l'organe de concertation compétent :

- ▶ le CPPT (à défaut, l'ICL, trimestriellement) dans l'enseignement libre ;
- ▶ la CoPaLoc dans le réseau officiel subventionné ;
- ▶ le CoCoBa-BET (Bien-ETre) dans le réseau WBE.

Ce rapport fait état de la sécurité et de la santé (physique et mentale) dans les établissements dont il a la charge, Par exemple, le cas échéant :

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.

- ▶ sur les risques constatés,
- ▶ sur les accidents de travail,
- ▶ sur les mesures de sécurité mises en œuvre.

En principe, le Conseiller en prévention présente oralement son rapport et répond aux questions. Il communiquera aussi sur les éventuelles relations qu'il a eues avec le Service externe de prévention et de protection au travail - SEPPT.

Pour rappel, chaque Pouvoir organisateur est affilié à un SEPPT, souvent repris sous le libellé «Médecine du travail» dont les coordonnées sont reprises dans le règlement de travail.

#### Visite des lieux de travail

En parallèle, au mois de mai, l'organe de concertation délèguera une partie de ses membres pour effectuer une visite des lieux de travail.

Cette délégation se composera de représentants de l'employeur et des travailleurs (minimum deux) ainsi que du Conseiller en prévention interne et, si possible, du médecin du travail.



Le rapport de cette visite devra être rédigé dans les meilleurs délais et être communiqué à l'organe de concertation.

Sur la base du rapport du Conseiller en prévention mais également sur celui faisant suite à la visite des lieux de travail, l'organe de concertation procédera à l'évaluation du plan global de prévention (établi pour cinq ans) par le recensement des décisions prises durant l'année en cours en matière de prévention et de protection au travail et de leur état d'avancement : finalisées, en cours d'exécution, pas encore entamées.

Ce recensement sera répercuté dans le plan annuel d'action qui concrétise, année par année, le plan global de prévention.



Au fil du 3<sup>ème</sup> trimestre, en matière d'emploi, s'organise et se dessine la rentrée 2026-2027.

## II. Transmission par l'employeur des informations relatives à l'emploi (pt 5).

Préalablement à la réunion, les documents relatifs à l'emploi doivent être transmis aux membres de l'organe de concertation par l'employeur. Ceci permet notamment aux délégués des travailleurs de vérifier auprès de ces derniers si les informations communiquées correspondent à la réalité.

Voici une liste non exhaustive des informations en matière d'emploi qui devront être transmises à l'organe de concertation compétent au mois de mai (si cela n'a pas déjà été fait lors de la réunion précédente).

ENS. OBLIGATOIRE, ENS. POUR ADULTES ET ESAHR  
Réseaux subv. libre et officiel

- Emplois vacants dévolus au personnel administratif et engagements à titre définitif qui en découlent.
- Liste par fonction des membres du personnel répondant aux conditions décrétales en matière d'ancienneté pour faire valoir une priorité à l'emploi pour 2026-2027.
- Personnel puériculteur dans l'enseignement maternel ordinaire : candidatures priorité PO.
- OS ▶ Nominations effectuées au 1<sup>er</sup> avril 2026.
- LS ▶ Le cas échéant, suite à l'appel lancé par le PO sur base des emplois vacants au 1<sup>er</sup> février 2026 : candidatures à l'engagement à titre définitif au 1<sup>er</sup> octobre 2026.

## Tous réseaux

- Toutes autres informations relatives aux emplois statutaires : demandes de mutation, d'extension de nomination, départs à la retraite ou DPPR, mises en disponibilité par défaut d'emploi,...
- Toutes autres informations relatives à des emplois non statutaires.

## ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

### Réseaux subv. libre et officiel

- Communication des emplois vacants dans les Hautes Écoles, les Écoles supérieures des Arts, tels que déclarés au Moniteur belge.

C'est le moment de prendre une série de décisions en matière d'organisation pour 2026-2027.

SEE Services à l'école et aux élèves PLanification FPC Formation professionnelle continue  
**DECISIONS**  
Travail collaboratif  
Congés prévisibles réduction du temps de travail  
Surveillances légales

## III. Planification de la FPC et des missions obligatoires du SEE (pt 7).

Dans le respect de la réglementation et des règlements de travail : formation professionnelle continue, service à l'école et aux élèves (réunions de parents, conseils de classe,...).

**Pour les services non obligatoires, la vigilance est de mise !**

INFO + VADE-MECUM &

SITE : [www.lacsc.be/csc-e/prestations-enseignant](http://www.lacsc.be/csc-e/prestations-enseignant)

Il est aussi recommandé aux mandataires de s'assurer qu'une note sera transmise (au plus tôt) au personnel, rappelant les congés de longue durée (interruptions de carrière, congés pour prestations réduites,...) prenant cours à la rentrée scolaire et qui doivent légalement faire l'objet d'une demande qui doit parvenir au plus tard le 1<sup>er</sup> juin auprès de l'Administration, ceci afin que l'autorité de l'établissement puisse organiser au mieux la rentrée 2026-2027.

*D'autres points peuvent évidemment faire partie de l'ordre du jour du mois de mai, en fonction des réalités locales, dans la mesure où ils impactent l'organisation du travail ou les conditions de travail.*

Par exemple, en matière d'organisation de l'établissement, si une modification des structures de l'école est envisagée ou s'il est utile de revoir la réorganisation du travail collaboratif et/ou dans l'enseignement fondamental, des surveillances légales pour l'année à venir.

♦ Marie Lausberg





## CIRCULAIRES D'INSTRUCTION

**Circulaire 9668** - Dispositions relatives à l'organisation des épreuves externes certificatives «CE1D» et «CESS» de l'année scolaire 2025-2026.

Directives relatives à l'organisation des épreuves externes communes certificatives :

- au terme du 1<sup>er</sup> degré de l'enseignement secondaire concernant l'obtention du certificat d'enseignement secondaire du 1<sup>er</sup> degré pour l'année scolaire 2025-2026 ;
- au terme du 3<sup>ème</sup> degré de l'enseignement secondaire concernant l'obtention du certificat d'enseignement secondaire supérieur pour l'année scolaire 2025-2026.

**Circulaire 9678** - Demande d'allocation des maîtres de stage qui ont rempli une mission d'encadrement durant l'année scolaire 2025-2026 : formulaires de demande mis à jour et instructions de renvoi.

- Allocation d'encadrement pédagogique aux enseignants qui accueillent en stage des étudiants des deuxième et troisième années : futurs instituteurs (masters sections 1 et 2) ou AESI (masters section 3).
- Allocation pour l'accueil des futurs agrégés de l'enseignement secondaire supérieur issus des ins-

titutions universitaires ou des Hautes Ecoles organisant l'agrégation de l'enseignement secondaire supérieur (masters sections 4 et 5).

- Allocation pour les enseignants qui accueillent des stagiaires de 4<sup>ème</sup> année de spécialisation orthopédagogique.

## CIRCULAIRES DE RENTRÉE

**Circulaire 9671** - Généralisation de l'EVRAS en milieu scolaire.

La circulaire annonce la généralisation de l'EVRAS en milieu scolaire, informe les directions sur les éléments de contexte de cette généralisation et détaille les modalités opérationnelles de cette généralisation.

### RAPPEL

TRANSMETTEZ-NOUS VOTRE DEMANDE DE PRIME SYNDICALE AVANT LE **30 JUIN 2026**



PLUS D'INFOS ?



[www.lacsc.be/csc-e/prime-syndicale](http://www.lacsc.be/csc-e/prime-syndicale)

♦ Marie Lausberg

## ▶ ACTIVITÉ



▶ RETRAITÉS-PRÉRETRAITÉS | AMICALE DE BRUXELLES



### HÔPITAL BRUGMANN

A la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, la construction d'un nouvel hôpital à Bruxelles s'impose. Un banquier philanthrope, Georges Brugmann, assure son financement et sa réalisation est confiée à un certain Victor Horta.

Ceci n'est évidemment que le début de l'histoire ... Si vous souhaitez en apprendre davantage, venez nous rejoindre ! La visite sera suivie d'un repas (facultatif) dans un restaurant proche.

**RENDEZ-VOUS** ▶ Vendredi 24 avril à 10h15 près de la statue située devant l'entrée de l'hôpital, 4 place Van Gehuchten à 1090 Bruxelles.

**INSCRIPTION** ▶ Avant le 15 avril.

**CONTACT** ▶ Pour plus de précisions, merci de contacter Dominique De Winter - 0474/24.66.64 ou [dominiquedewinter1207@gmail.com](mailto:dominiquedewinter1207@gmail.com)



## PAROLES DE MILITANT

ENSEIGNANT À L'ÉCOLE LIBRE SAINTE-THÉRÈSE DE CARNIÈRES

**MICHAËL NICAISE, 48 ANS**

Instituteur maternel

Délégué syndical et mandataire ICL



Enseignant dans mon école depuis 2005, j'ai pu observer l'évolution de notre établissement, qui compte aujourd'hui plus de 30 enseignants.

Comme dans toute organisation humaine, notre école a traversé des zones de turbulences marquées par un manque de clarté dans la circulation de l'information, un certain flou budgétaire et un sentiment d'inégalité au sein de l'équipe.

Ces difficultés, confirmées par une enquête sur les risques psychosociaux, ont agi comme un signal d'alarme. C'est ici que la concertation sociale a révélé toute son importance.

Plutôt que de laisser les frustrations s'enraciner, nous avons choisi d'utiliser un outil institutionnel à notre disposition : l'Instance de Concertation Locale (ICL).

Le processus a véritablement débuté par une rencontre charnière entre le Pouvoir organisateur (PO) et notre syndicat.

Pour cette étape cruciale, j'ai eu la chance d'être épaulé par Catherine Waterkeyn (permanente CSC-E) et Michaël Tassignon (collègue délégué syndical).

Leur présence a permis d'éclaircir certains points complexes, mais surtout d'assainir le dialogue en rappelant l'intérêt fondamental du respect des droits et devoirs de chacun.

**La concertation sociale : un levier pour le « mieux-vivre » en équipe et la clarté au sein de l'école**

“ —  
*Une école où l'on communique est une école qui avance.*”

Les échanges ont été fermes mais objectifs, portés par une volonté commune du PO et de la délégation syndicale de renforcer les liens pour garantir l'unité de l'école.

Ce travail, poursuivi en ICL de manière rigoureuse, a porté ses fruits avec l'élaboration d'un protocole constructif.

Désormais, chaque membre du personnel dispose d'un cadre pour définir et signaler une situation problématique, favorisant d'abord le dialogue direct.

Parallèlement, la Présidente du PO a remis à chacun un document « Qui fait quoi », clarifiant les charges de chaque acteur de l'école.

Cette transparence est essentielle pour restaurer la confiance.

Le rôle du syndicat et le soutien de la Permanente régionale et d'un collègue délégué, ont été déterminants.

Ils nous ont permis d'être mieux entendus et mieux considérés dans la prise de conscience du mal-être ressenti.

Bien que ces mesures soient récentes, je suis convaincu que la concertation sociale est le levier indispensable pour un "mieux-vivre" en équipe.

Si je peux donner un simple conseil à mes collègues : restez informés, formez-vous et utilisez les instances de concertation sociale.

Surtout, ne lâchez rien, car une école où l'on communique est une école qui avance.

Propos recueillis par Arnaud Labyt