

CSC-Educ

LE MENSUEL DE LA CSC-ENSEIGNEMENT | SEPTEMBRE 2025 | N°191 | Ne paraît pas en juillet et août | Bureau de dépôt Liege X | P602582



PROTÉGEONS L'ENSEIGNEMENT !

L'ÉDITO
L'heure est grave !

EN ACTION
Non aux politiques de
régression sociale :
manifestations

EN CAMPAGNE
Protégeons
l'enseignement !



Notre Force, c'est Vous !

CSC-EDUC

EDITEUR RESPONSABLE

Roland LAHAYE

Chaussée de Louvain, 436 - 5004 Bouge

IMPRIMERIE

Snel Grafics sa, Vottem

LAY-OUT & MISE EN PAGE

Marie LAUSBERG

PHOTOS

©Shutterstock - Canva

CORRECTRICES

Nadine DECAMP, Françoise WIBRIN

ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO

Catherine BLAVIER

Damien DEQUESNE

Philippe DOLHEN

Aurélien HANTSON

Nathalie KALINOWSKI

Arnaud LABYT

Roland LAHAYE

Marie LAUSBERG

Jorgen MEULDERS

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

- L'heure est grave ! 3

EN ACTION

- Non aux politiques de régression sociale. 4

EN CAMPAGNE

- Protégeons l'enseignement ! 5

L'ACTU SYNDICALE

- COLLOQUE ▶ Un enseignement... de qualité ? 6

L'ACTU INTERNATIONALE

- Gaza : la Belgique doit se placer du bon côté de l'histoire. 10

CSC-UNTERRICHT

- „Wir fühlen uns als Tagelöhner“. 11

SUR LE TERRAIN

- Taille des classes : vigilance ! 12
- Mise en disponibilité par défaut d'emploi : nouveauté. 14
- Comment partir en formation le cœur serein ? Dispositif APSA. 16

EN PRATIQUE

- AGENDA ▶ Conférence citoyenne de consensus. 18
- PUBLICATIONS ▶ FAQ-start / FAQ-04. 19
- QUESTIONS DU MOIS - CIRCULAIRES - CITATION. 20
- ACTIVITÉS ▶ PENSIONNÉS : Amicale de Bruxelles. 21

CARNET DE BORD DU MANDATAIRE

- AGENDA DES ORGANES DE CONCERTATION ▶ octobre 2025. 22

PAROLES DE MILITANTS

- TÉMOIGNAGE ▶ Les manifs, ça ne sert à rien ? 24
- TÉMOIGNAGES ▶ Une rentrée sans réunion du personnel avant la fin des vacances. 26



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



SITE INTERNET

www.lacsc.be/csc-enseignement



www.facebook.com/CSC.Ens



youtube.com/@CSC-ENSEIGNEMENT



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





© Valentin Bianchi/Hans Lucas

L'ÉDITO

MEPRIS DES DROITS FONDAMENTAUX
MENACE SUR LES MISSIONS DU SERVICE PUBLIC

L'HEURE EST GRAVE !

DÉGRADATION DES CONDITIONS D'ENSEIGNEMENT
ATTEINTES AUX FINS DE CARRIÈRE ET AUX PENSIONS

*Si l'on veut sauver l'école,
il faut continuer
à vous mobiliser en masse !*

On vous informe à travers différents articles dans cette revue.

Dès le 1^{er} octobre, nos équipes syndicales animeront des assemblées dans les écoles.

♦ Roland Lahaye

✓ NON AUX POLITIQUES DE RÉGRESSION SOCIALE !

Mobilisons-nous ! Deux premières actions à l'agenda.

UN AN D'IMMOBILISME, UN AN DE RECULS SOCIAUX.

Les Gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles ne protègent pas les citoyens contre les attaques de l'Arizona et sont sourds au dialogue social.



- Diminution du taux d'emploi et chômage en hausse.
- Exclusion de plus de 85.000 personnes du chômage.
- Le statut des futurs fonctionnaires est vidé de sa substance, au mépris de leurs droits fondamentaux.
- Les aides à la promotion de l'emploi (APE) sont fragilisées : plus de 65.000 emplois en danger.
- Dégradation des conditions d'enseignement et menace sur la gratuité des frais scolaires.
- Appauvrissement du secteur non marchand.
- Menace sur les missions de service public.
- Marchandisation des crèches et des soins aux aînés.
- Fin de la quasi-gratuité des TEC pour les 18-25 ans.
- Réduction des ambitions climatiques.

LA WALLONIE ET LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE MÉRITENT MIEUX !

Les travailleuses et travailleurs ne sont pas les variables d'ajustement de politiques d'austérité.

CONSTRUISONS L'AVENIR, DÉFENDONS NOS DROITS !



Point de rassemblement des affiliés CSC-E : 9h30 devant le C&A

Square Léopold (prendre la rue à gauche en face de la gare).

Pour bénéficier du transport organisé en train, rendez-vous sur la page du site de la CSC: www.lacsc.be/arizona.

Et ce n'est qu'un début. Une grande mobilisation nationale est déjà prévue !

MARCHE NATIONALE DES CARRIÈRES, LE 14 OCTOBRE À BRUXELLES.

Le Gouvernement Arizona avait promis des emplois plus soutenables augmentation du pouvoir d'achat. Du vent ! Et une nouvelle fois, tout le paie, sauf les riches.

- Ils veulent des carrières plus longues et pénibles ; nous voulons une carrière équilibrée pour tous.
- Ils veulent réduire les pensions ; nous exigeons une pension juste.
- Ils veulent plus de flexibilité ; nous revendiquons de la sécurité d'emploi.
- Ils veulent sanctionner et exclure ; nous réclamons de la solidarité et du respect.

À la CSC, nous continuons de résister !

Pour que ça change, rendez-vous le mardi 14 octobre à la Gare du Nord de Bruxelles.



Point de rassemblement des affiliés CSC-E, place Rogier (devant Belfius).

**RESTONS MOBILISÉ·E·S
POUR FAIRE RECULER
LES POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ !**

Pour ces deux actions,
retrouvez toutes les informations pratiques
sur le site :
www.lacsc.be/csc-e/en-action



PROTÉGEONS L'ENSEIGNEMENT !

En reprenant le chemin de l'école comme lieu de travail, l'école de nos enfants, la Haute École ou l'Université, interrogeons-nous sur ce que nous attendons d'elle.

Menacée par les coupes budgétaires, oubliée par des décideurs politiques occupés à préparer la guerre que mèneront les jeunes générations, nous devons œuvrer ensemble à protéger l'école comme bien commun !

Les mesures prises l'année scolaire/académique dernière impactent tant les élèves et les étudiants, que les membres du personnel de l'enseignement, tous niveaux confondus.

Cet été, les sorties de la Ministre de l'enseignement obligatoire et de l'enseignement pour adultes n'avaient rien de rassurant. La Ministre-Présidente a même laissé entendre que la dette de la FWB pourrait être assumée par les enseignants.

Nos organisations syndicales sont là pour défendre les membres du personnel mais aussi pour protéger l'école, ces deux volets étant intrinsèquement liés.

Comme nous l'avons rappelé à maintes occasions l'année dernière : un enseignement de qualité, c'est avant tout de bonnes conditions de travail pour les personnels et les élèves/étudiants.

Le numéro de la Gazette (ci-contre) a pour objectif de vous informer et de vous permettre de prendre conscience de ce qui va changer pour les élèves/étudiants (et donc parents) mais aussi pour vous, membres du personnel de l'enseignement.

Les attaques viennent de tous les fronts : FWB, Région wallonne, Fédéral. Les mesures prises, sous prétexte d'économie, sont des mesures idéologiques que nous ne pouvons accepter.

Plutôt que d'annoncer que la FWB ne pourra pas payer ses profs, pourquoi ne pas lutter sérieusement contre l'échec scolaire qui gangrène les comptes de la FWB ? Plutôt que de laisser n'importe qui pouvoir enseigner (parce qu'il faut un adulte devant les élèves), pourquoi ne pas permettre à tous les membres du personnel qui vont perdre leur emploi de se reconverter ?

La Ministre Glatigny veut porter le seuil de réussite à 60 % alors que dans le même temps, elle permet à tout le monde de pouvoir enseigner. Cette mesure, purement idéologique, va creuser les inégalités et

faire exploser le coût déjà très élevé du redoublement.

Ensemble, protégeons l'école face aux attaques incessantes ! Protégeons tous les élèves/étudiants, peu importe leur milieu socio-économique, leurs difficultés ! Tous ont le droit de bénéficier d'un enseignement accessible, de qualité et égalitaire ! Protégeons les membres du personnel et rendons-leur la confiance : ce sont eux les experts qui peuvent construire le monde de demain !

La Gazette et les autocollants sont à disposition auprès de votre délégation syndicale ou dans nos secrétariats régionaux. Nous vous invitons à les utiliser afin de marquer votre adhésion à cette campagne.

La Gazette est également disponible sur le site :

www.lacsc.be/csc-e/en-action

Pour la version en ligne, cliquez sur l'image.



PROTÉGEONS L'ENSEIGNEMENT !

En reprenant le chemin de l'école comme lieu de travail, l'école de nos enfants, la Haute École ou l'Université, interrogeons-nous sur ce que nous attendons d'elle.

Menacée par les coupes budgétaires, oubliée par des décideurs politiques occupés à préparer la guerre que mèneront les jeunes générations, nous devons œuvrer ensemble à protéger l'école comme bien commun !

Les mesures prises l'année scolaire/académique dernière impactent tant les élèves et les étudiants, que les membres du personnel de l'enseignement, tous niveaux confondus.

Cet été, les sorties de la Ministre de l'enseignement obligatoire et de l'enseignement pour adultes n'avaient rien de rassurant. La Ministre-Présidente a même laissé entendre que la dette de la FWB pourrait être assumée par les enseignants.

Nos organisations syndicales sont là pour défendre les membres du personnel mais aussi pour protéger l'école, ces deux volets étant intrinsèquement liés.

Comme nous l'avons rappelé à maintes occasions l'année dernière : un enseignement de qualité, c'est avant tout de bonnes conditions de travail pour les personnels et les élèves/étudiants.

Cette gazette a pour objectif de vous informer et de vous permettre de prendre conscience de ce qui va changer pour vous : élèves/étudiants (et donc parents) mais aussi pour vous, membres du personnel de l'enseignement. Les attaques viennent de tous les fronts : FWB, Région wallonne, fédéral. Les mesures prises, sous prétexte d'économie, sont des mesures idéologiques que nous ne pouvons accepter.

Plutôt que d'annoncer que la FWB ne pourra pas payer ses profs, pourquoi ne pas lutter sérieusement contre l'échec scolaire qui gangrène les comptes de la FWB ? Plutôt que de laisser n'importe qui pouvoir enseigner (parce qu'il faut un adulte devant les élèves), pourquoi ne pas permettre à tous les membres du personnel qui vont perdre leur emploi de se reconverter ?

La Ministre Glatigny veut porter le seuil de réussite à 60 % alors que dans le même temps, elle permet à tout le monde de pouvoir enseigner. Cette mesure, purement idéologique, va creuser les inégalités et faire exploser le coût déjà très élevé du redoublement.

Ensemble, protégeons l'école face aux attaques incessantes ! Protégeons tous les élèves/étudiants, peu importe leur milieu socio-économique, leurs difficultés ! Tous ont le droit de bénéficier d'un enseignement accessible, de qualité et égalitaire ! Protégeons les membres du personnel et rendons-leur la confiance : ce sont eux les experts qui peuvent construire le monde de demain !

PROCHAINES ACTIONS

- 24/09/2025 : concentration à Namur.
- 14/10/2025 : manifestation à Bruxelles.

« All you need is school » : un slogan aux faux airs de pop culture, mais porteur d'un message essentiel ! Car aujourd'hui, à force de réformes absurdes, de logiques comptables et d'attaques déguisées, c'est bien l'école qu'on sacrifie sur l'autel de l'austérité.

Depuis la rentrée 2025, les politiques menées par la majorité MR-Les Engagés bouleversent profondément notre enseignement. Les moyens fondent, les inégalités se creusent, le personnel s'épuise.

On sabote les options, on exclut les élèves fragiles, on flexibilise à tout-va, quitte à mettre n'importe quel adulte devant une classe. Et pendant ce temps, on veut relever le seuil de réussite à 60 %, sans moyens, sans filet.

Nous refusons ce désastre organisé. Ce qu'il nous faut, c'est du sens, du savoir, du soutien.

Bref : All you need is school !

En responsable : EL LAURE - CHAIRS DE L'UNION DES - 5000 BRUXELLES

En responsable : EL LAURE - CHAIRS DE L'UNION DES - 5000 BRUXELLES

En responsable : EL LAURE - CHAIRS DE L'UNION DES - 5000 BRUXELLES

✓ UN ENSEIGNEMENT DE QUALITÉ ?

Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?

COLLOQUE SYNDICAL
23 MAI 2025

ANIMATION : Merlin Gevers,



diplômé en sciences politiques et en droit à l'UCLouvain et chargé d'études à la Ligue des familles sur les questions d'école, de santé et de lutte contre la pauvreté familiale.

Le vendredi 23 mai 2025, sur le Campus universitaire de l'UNamur, les affiliés de la CSC-Enseignement ont été invités à écouter quatre interventions visant à démontrer qu'une autre vision que celle proposée par la majorité MR-Les Engagés était possible.

Ce colloque était la synthèse des thématiques déclinées tout au long de l'année scolaire dernière lors des différentes actions syndicales.

*Un enseignement de qualité,
c'est avant tout des personnels qualifiés !*

Le premier intervenant, Joachim Sosson



Directeur des départements pédagogique et paramédical à la Haute École Albert Jacquard (HEAJ).

Il a successivement exercé les fonctions de maître assistant, de coordinateur de section, de représentant syndical et de conseiller pour la réforme de la formation initiale.

En tant que représentant syndical, il a notamment participé aux négociations autour du décret concernant la réforme de la formation initiale. Que ce soit comme conseiller à la réforme ou comme Directeur, il a mis en place la réforme dans son institution dans le cadre d'une co-diplomation avec l'Université de Mons.

✚ **Il nous a d'abord rappelé rapidement l'histoire de la réforme de la formation initiale.**

Celle-ci s'est mise en place suite à différentes enquêtes et à la mise en place du Pacte pour un enseignement d'excellence, qui allait engendrer de nouveaux besoins.

✚ **Les objectifs de cette nouvelle formation initiale** étaient de revaloriser le métier d'enseignant, le redéfinir au niveau des connaissances et des compétences,

mais aussi de conduire à l'unicité du métier afin de permettre une meilleure continuité des apprentissages en constituant des équipes éducatives mixtes.

✚ **Pour atteindre ces objectifs, il était prévu un principe de co-diplomation** pour mutualiser les expertises des différents opérateurs de formation, mais aussi un meilleur encadrement des stages.

Malheureusement, dans les faits, actuellement, cette réforme de la formation initiale est menacée. La concurrence entre les Hautes Écoles et les Universités rend la co-diplomation difficile.

La réforme a pris du retard et donc, les maîtres de stage n'ont pas encore pu être formés.

La mauvaise image du métier et la non-revalorisation d'études plus longues découragent les futurs étudiants, ce qui fait que les classes sont vides alors que les Hautes Écoles fonctionnent en enveloppe fermée.

Actuellement, les Hautes Écoles bénéficient d'aides pour organiser ces cursus, mais ces aides devraient stopper à la rentrée 2026. Pourront-elles encore se permettre d'organiser ces cursus sans aide de la FWB ?

La FWB veut-elle vraiment des enseignants qualifiés ?

Statuts et enseignement de qualité : une relation fondamentale menacée ?

Le second intervenant était Régis Dohogne



Ancien Secrétaire général de la CSC-Enseignement,

il a participé activement à l'élaboration des statuts de l'enseignement libre subventionné (1^{er} février 1993) et de l'enseignement officiel subventionné (6 juin 1994).

👉 Il nous a présenté une analyse des statuts des enseignants et des conséquences de leur suppression.

Les statuts protègent les membres du personnel, pas contre une sanction puisque les sanctions existent, sont appliquées et peuvent aller jusqu'au licenciement, mais contre l'arbitraire.

Les statuts ont un rôle d'uniformisation pour les milliers d'écoles. Sans statut, chaque école pourrait choisir et licencier n'importe quel membre du personnel avec l'argent des subventions sous des prétextes fallacieux, comme le fait de ne pas participer au souper culturel parce que ce jour-là, c'est le mariage de votre frère !

La Ministre V. Glatigny et la Ministre-Présidente E. Degryse affirment que la suppression des statuts permettra de faire des économies.

Régis Dohogne affirme et démontre qu'il s'agit là d'une véritable escroquerie intellectuelle !

👉 Il argumente en partant du budget 2024 de la FWB.

A ce moment-là, le Gouvernement précédent souhaitait augmenter la statutarisation de 230 fonctionnaires de 10 % pour réaliser des économies ; en effet, pour un employé sous contrat, la FWB doit verser 30,64 % de cotisations patronales, tandis que pour un employé statutaire, les cotisations patronales s'élèvent à 11,15 %.

Pour 230 nominations, l'estimation de l'économie s'élevait à 22,4 millions d'euros.

On peut en déduire que les contrats CDI envisagés par le nouveau Gouvernement, portant sur 3500 enseignants qui resteraient chaque année en CDI, engendrerait un surcoût de 30 millions d'euros

chaque année pendant 40 ans. Soit, au terme de la réforme, un surcoût de 1,2 milliard !

En outre, les cotisations retenues au personnel statutaire sont de 2,02 % inférieures au contractuel. Cela entraînerait donc, soit une diminution salariale de 2 %, soit un surcoût complémentaire de 2 % pour la FWB.

Les deux Ministres invoquent aussi la stabilisation plus rapide des jeunes enseignants grâce à un contrat à durée indéterminée (CDI).

La statutarisation et le contrat ne sont pas opposés. Au contraire, la FWB pourrait très bien, comme d'autres Communautés ou pays le font, proposer des contrats d'une durée d'une année scolaire, tout en permettant d'acquérir une ancienneté en vue d'une nomination à titre définitif.

Le Gouvernement a décidé d'élargir les pools de remplacement à deux zones. Pourquoi ne pas appliquer cette mesure dans toutes les zones et au sein de tout l'enseignement obligatoire ?

Régis Dohogne, s'il devait baptiser le Gouvernement de la FWB, le nommerait "Gouvernement météorite".

Pour le citer : "Comme le météorite, il vient de loin mais personne n'a compris d'où ; il n'a aucune conscience de vers quoi il fonce et quand il disparaîtra en s'écrasant, tout ce qu'il laissera derrière lui sera un grand trou."

Le tronc commun : un socle éducatif au service de la démocratie.

La troisième intervention était menée par Vincent Dupriez et Maxime Michiels

Vincent Dupriez est Professeur en Sciences de l'éducation à l'UCLouvain ; il a été notamment Directeur du GIRSEF¹ et Président de la FOPA².

Ses recherches portent, entre autres, sur l'analyse des politiques éducatives et des organisations scolaires, avec une attention particulière aux nouvelles formes de gouvernance et à leurs effets sur les pratiques enseignantes et les inégalités sociales à l'école.

Il est l'auteur de plusieurs ouvrages, dont «Peut-on réformer l'école ?» qui interroge les tensions entre ambitions politiques et l'environnement de travail des enseignants dans les écoles.

Maxime Michiels, quant à lui, a été Président de la FEF³ et a travaillé au Service d'étude de la Ligue des familles.

Ses recherches au sein du GIRSEF se concentrent autour des inégalités scolaires et de leurs effets en termes de socialisation politique des élèves.



✎ Les deux intervenants nous ont d'abord exposé ce qu'était un enseignement démocratique.

Une école qui se veut soucieuse d'égalité doit redistribuer les cartes, les chances et les projets de vie. Elle doit apprendre :

- à vivre avec d'autres que nous n'avons pas choisis,
- à construire et à inventer du commun, en se souciant de l'intérêt général, mais aussi
- à vivre la démocratie,
- à représenter et à se faire représenter,
- à négocier et à chercher des compromis,
- à écouter et à argumenter.

✎ S'appuyant sur différentes études scientifiques, les deux intervenants ont pu démontrer que **le tronc commun polytechnique est :**

- le projet le plus apte à égaliser les résultats des élèves ;
- sous certaines conditions, c'est aussi le projet le plus favorable pour élever le «niveau moyen» des systèmes éducatifs ;
- c'est aussi une manière d'atténuer l'orientation par relégation.

Mais surtout, éduquer (plus longtemps) tous les jeunes ensemble, c'est se donner l'opportunité d'apprendre à faire société et à vivre avec d'autres qui ne nous ressemblent pas.



¹ GIRSEF : Groupe interdisciplinaire de Recherche sur la Socialisation, l'Éducation et la Formation.

² FEF : Fédération des Etudiants Francophones de Belgique.

³ FOPA : Ecole de formation pour adultes (UCLouvain).

Les finances publiques de la FWB : état des lieux et marges de manoeuvre.

Le dernier intervenant, Maxime Fontaine

Chercheur en finances publiques à l'ULB.

A l'aide de graphiques, il nous a démontré que la Communauté française ne fait pas partie de ceux qui «dépensaient» le plus pour l'enseignement et qu'une des solutions d'envisager un refinancement étant donné qu'elle est dans l'incapacité de lever des impôts.



Ce colloque, réunissant plusieurs centaines d'affiliés de la CGSP-Enseignement, du SETCa-SEL et de la CSC-Enseignement, était l'occasion d'échanger avec des experts extérieurs suite à une année sociale marquée par une forte mobilisation des personnels de l'enseignement.

Alors que les personnels de l'enseignement se mobilisent depuis plusieurs années pour réclamer de meilleures conditions de travail, le Gouvernement actuel ne répond à aucune demande ; au contraire, il amplifie la surcharge de travail, adopte des mesures idéologiques en dépit du bon sens et tient des propos méprisants à l'encontre de tous les membres du personnel.



Le Power-Point qui a servi de support aux intervenants est disponible sur notre site
<https://tinyurl.com/colloque-250523>

♦ Francis Penning, Nathalie Kalinowski



✓ LA BELGIQUE DOIT SE PLACER DU BON CÔTÉ DE L'HISTOIRE.

Des paroles stériles sont pires que le silence complice :

agissez aujourd'hui !

Comme l'immense majorité de la population, nous voudrions que notre pays fasse, sans délai, tout ce qui est possible pour que le cauchemar à Gaza s'arrête.

Au moins trois des cinq Partis du Gouvernement Arizona affirment partager cette volonté... Mais sans passer aux actes.

En plein coeur de l'été, des centaines d'organisations (parmi lesquelles la CSC, la CSC-Enseignement et le MOC) et de personnalités ont donc rédigé un appel dont vous pouvez trouver le contenu sur le site de la CSC, dans l'espace «actualités» :



<https://tinyurl.com/CSC-appel-palestine>

Nous ne sommes pas face à une «crise humanitaire» ni à une «simple» guerre.

Ce qui se déroule à Gaza depuis octobre 2023 –et dans le cadre plus large du régime israélien envers les Palestinien·ne·s– correspond aux critères du crime de génocide, tels que définis dans l'article II de la Convention de 1948.

Ce n'est pas une opinion ; c'est une qualification juridique en cours d'examen à la Cour internationale de Justice, avec des preuves accablantes d'intention génocidaire et d'exécution méthodique.

La majorité fédérale joue la montre alors que prendre des mesures concrètes et efficaces pour prévenir le risque de génocide est une obligation pour les États.

Écoeurant en regard de l'effroyable situation actuelle ! Pour rappel, l'ONU a déclaré ce vendredi 22 août la famine à Gaza après que ses experts ont averti que 500.000 personnes se trouvaient dans un état «catastrophique». *«C'est une famine que nous aurions pu éviter si on nous l'avait permis. Pourtant, la nourriture s'accumule aux frontières en raison de l'obstruction systématique d'Israël»*, a déclaré M. Fletcher, responsable de la coordination des affaires humanitaires de l'ONU.

Agissons pour que notre Gouvernement agisse lui aussi !

Nous vous invitons à prendre un moment pour lire cet appel, signer la pétition, et idéalement diffuser l'appel autour de vous au travail, en famille, dans votre quartier, auprès de vos amis et connaissances.

Lien vers la pétition

(via ce lien, vous pouvez également accéder au texte de l'appel.)



<https://tinyurl.com/petition-palestine>

♦ Xavier Toussaint

La Belgique doit se placer
du bon côté de l'Histoire

Le génocide ne prend pas
de vacances



CSC-UNTERRICHT

DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT

✓ „WIR FÜHLEN UNS ALS TAGELÖHNER“

Der Unmut bei den Schulbus-Begleiterinnen des DGSL ist riesengroß. Sie fühlen sich als Tagelöhner, da sie morgens nicht wissen, wie viele Arbeitsstunden sie abends angerechnet bekommen. Das Fass zum Überlaufen brachte ein neues Zeiterfassungssystem, wodurch viele Mitarbeiterinnen urplötzlich mit Negativstunden konfrontiert wurden.

Der sogenannte „Dienst mit getrennter Geschäftsführung Service und Logistik“ (DGSL) umfasst mehrere Aufgabenbereiche, darunter der Schülertransport. 23 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begleiten die Busse für die Schülerbeförderung, u.a. zu den Zentren für Förderpädagogik in St.Vith, Bütgenbach und Eupen.

UNVERSCHULDETE MINUSSTUNDEN

Bei einer Versammlung mit Thomas Tychon, Gewerkschaftssekretär der CSC Unterricht, wurde deutlich, wie groß der Unmut ist. „Wir fühlen uns als Tagelöhner. Morgens wissen wir nicht, wie viele Arbeitsstunden uns abends wirklich angerechnet werden. Wenn Eltern von einem Tag auf den anderen entscheiden, ihr Kind aus dem Bus zu nehmen, weil die Fahrt in ihren Augen zu lange dauert, verkürzt sich die Arbeitszeit und wir haben Minusstunden“, sagt eine Schulbusbegleiterin. „Das neue Zeiterfassungssystem funktioniert nicht richtig. Auch die wöchentlich vorgesehene zusätzliche Stunde für Elterngespräche und administrative Aufgaben wird nicht mehr automatisch erfasst.“

„Die Zeiterfassung wurde aufgrund einer EU-Direktive eingeführt, führt jedoch bei einigen Personalmitglieder zu erheblichen Minusstunden, weil Touren verkürzt oder abgeändert werden, was nicht in der Verantwortung der Busbegleitung liegt“, ergänzt Gewerkschaftssekretär Thomas Tychon.

Die Busbegleiterinnen stehen mit dem DGSL in einem vertraglich geregeltem Arbeitsverhältnis mit festgelegtem Stundenumfang. Anders ausgedrückt: Verkürzt sich die Arbeitszeit ohne Verschulden des Arbeitnehmers, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Fehlstunden zu vergüten. Der zuständige Minister Jérôme Franssen hat mittlerweile mitgeteilt, die Fehlstunden zu neutralisieren. Eine Erleichterung für die Busbegleiterinnen, doch sie wollen eine langfristige Lösung für ihre Probleme. Sie fühlen sich als Personal zweiter Klasse, dessen Sorgen und Nöte niemanden so richtig interessieren. Viele befürchten eine Reduzierung ihrer Stunden und dass sie dann finanziell nicht mehr über die Runden kommen.



DGSL : Schulbeförderung, Großküchen, Unterhalt und Reinigung

Der „Dienst mit getrennter Geschäftsführung Service und Logistik“ (DGSL) der Deutschsprachigen Gemeinschaft zählt mittlerweile rund 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der DGSL besteht seit 2013 und hat folgende Aufgaben und Tätigkeiten:

- Begleitung der Busse für die Schülerbeförderung
- Unterhalt und Reinigung der Gemeinschaftsschulen in Eupen, Kelmis, St.Vith und Bütgenbach
- Großküchen (Mensen) der Gemeinschaftsschulen

www.dgmensa.be

FEHLENDE WERTSCHÄTZUNG

Entgegen möchten sie auch der Darstellung, dass die Touren zu früh anfangen. „Die Kinder, die morgens früh abgeholt werden, sind nachmittags meist als erste zuhause.“ Dass die Kinder, die nicht mehr den Bus nehmen, jetzt mit Taxen zur Schule gefahren werden, stößt auf großes Unverständnis. „Die Busse sind viel günstiger als die Taxen. Dafür scheinen Kosten keine Rolle zu spielen. Unsere Löhne sind niedrig, wir arbeiten in Teilzeit und uns werden noch nicht mal die morgens und nachmittags zurückgelegten Arbeitsanfahrten erstattet. Wertschätzung sieht anders aus“, so der allgemeine Tenor. Dass viele Mitarbeiter inzwischen den Dienst verlassen haben, spiegelt die angespannte Stimmung wider.

Der Alltag der Busbegleiter ist anstrengend und herausfordernd. Kinder und Jugendliche mit psychosozialen Auffälligkeiten, schwer autistischen oder körperlichen Beeinträchtigungen müssen auf der Fahrt betreut werden. Auf einigen Linien sitzen 40 Fahrgäste in den Bussen. „An manchen Tagen ist alles ruhig und wir müssen nicht eingreifen, an anderen Tagen genügt ein lautes Schreien eines Kindes und der halbe Bus ist in Aufruhr. Das müssen wir dann managen“, so eine Busbegleiterin. Auch mit Bedrohungen oder körperlichen Angriffen werden sie regelmäßig konfrontiert. Deshalb fordern sie Minister Franssen auf, die Missstände umgehend zu prüfen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

♦ Jorgen Meulders

Article paru dans Info-CSC du 20/06/2025

✓ TAILLE DES CLASSES : VIGILANCE !

La révision de la taille des classes à la baisse est l'une de nos revendications depuis de nombreuses années. Régulièrement, nous vous rappelons les normes, les règles ainsi que les mécanismes pour tenter de limiter la taille des classes. Les décisions prises par l'actuel Gouvernement risquent d'augmenter la taille des classes dans le secondaire.

►►► DANS L'ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL

On attendait beaucoup de cette nouvelle réglementation.

Cependant, nous constatons que sur le terrain, un grand nombre d'enseignants sont encore confrontés à des classes surpeuplées.

Ce constat est encore plus criant lorsque des classes sont regroupées pour les cours philosophiques, d'EPS (éducation physique et à la santé), de CPC (cours de philosophie et citoyenneté) ou de langue. C'est parfois même une double peine pour ces enseignants qui changent d'école et accumulent les classes bondées.

Concernant le décret, on peut finalement dire que la montagne a accouché d'une souris.

La procédure de recours est relativement contraignante. Après présentation par le Pouvoir organisateur des différents dépassements aux normes relatives à la taille des classes, au plus tard le 15 octobre, les organisations syndicales n'ont que 5 jours calendrier pour introduire ce fameux recours.

Cette année, 148 dossiers ont été introduits auprès de l'Administration. La plupart ont été jugés non recevables car ils ont été envoyés par les Pouvoirs organisateurs eux-mêmes.

Parmi ceux qui étaient recevables, seuls deux dossiers ont abouti : deux Pouvoirs organisateurs qui n'avaient pas communiqué dans les temps les dépassements dans les organes de démocratie locale ont reçu un simple rappel à l'ordre...

Pourquoi si peu de recours ont-ils abouti ?

L'Administration nous répond que c'est dû :

👉 d'une part, à la motivation invoquée par les mandataires syndicaux, qui n'est pas assez détaillée par rapport à la réalité du terrain ;

👉 d'autre part, aux motifs de dépassement qui sont très larges et s'appliquent à toutes les situations.

C'est bien ce que nous dénonçons : la justification des dépassements est quasi automatique. En effet, des motifs pédagogiques et/ou organisationnels peuvent légitimer toutes les situations.

Le seul point positif du décret est bien que les Pouvoirs organisateurs doivent justifier les dépassements au sein des organes de démocratie locale. Et c'est là que tout se joue ! Avec une délégation forte, il leur sera beaucoup moins aisé de vous faire avaler des couleuvres.

La réduction de la taille des classes reste notre priorité pour l'amélioration des conditions de travail des enseignants et d'apprentissage des élèves.

►►► DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

Les deux décrets-programmes (décembre 2024 et juillet 2025) adoptés par l'actuelle majorité vont peser sur la taille des classes.

Il est important de vérifier que les normes sont bien respectées durant toute l'année scolaire et que le NTPP (nombre total périodes professeur) soit consacré essentiellement aux cours donnés aux élèves.

Décret-programme de décembre 2024 : des coupes dans le qualifiant qui impacteront tout le secondaire !

Le premier décret-programme de cette majorité avait pour objectif de réaliser des économies dans le qualifiant sous prétexte que les classes y seraient plus petites.

Bien que nous ayons rappelé que le décret Gouvernance prévoit cette rationalisation des options du qualifiant et que les premières fermetures auraient lieu en août 2025, la Ministre a souhaité poursuivre cette voie.

Au final, les mesures prises ne permettront pas d'économie mais dévalorisent le qualifiant et impactent les membres du personnel.

La diminution linéaire de 3 % du NTPP dans le qualifiant, dans les écoles mixtes (générale et qualifiante), risque d'impacter les classes du général dont les normes sont moins favorables.

Dans les faits, souvent, le NTPP du qualifiant permet de réduire les classes du général.

Lors de cette rentrée, il faudra donc être attentif à respecter les normes (surtout la norme sécurité) dans les classes des deux filières.

A cette diminution de NTPP, s'ajoute la perte des moyens (et donc du NTPP) générés par les élèves de 7^eTQ, de 7^eP qui ont déjà un CESS et les élèves majeurs décrocheurs inscrits en 3^e et 4^e techniques ou professionnelles.

Le cumul de ces deux mesures représente pour certaines écoles la perte de plusieurs centaines d'heures NTPP et donc des dizaines d'emplois de membres du personnel.

Les écoles vont donc devoir faire des choix difficiles et parfois fermer des options qui auraient tout leur sens.

Elles devront aussi jongler avec les différentes heures pour organiser des classes qui respectent les normes.

Les organes locaux de concertation sociale devront veiller à obtenir les informations et à relayer les problèmes éventuels.

Décret-programme de juillet 2025 : plus d'autonomie pour les directions !

Le décret-programme adopté en juillet dernier accorde plus d'autonomie aux directions dans l'attribution du NTPP.

Ainsi, alors que jusqu'à présent, les directions pouvaient transférer jusqu'à maximum 5 % de NTPP du 1^{er} degré vers les autres degrés, cette limite est supprimée.

De plus, les directions pourront consacrer jusqu'à 5 % du NTPP à des heures de coordination, au lieu des 3 % originels.

N'oublions pas le pourcent attribué aux délégués référents dans le cadre de la carrière en trois étapes, ce qui pourrait porter jusqu'à 6 % le nombre d'heures consacrées à de la coordination au sens large !

Nous nous sommes opposés à cette mesure parce que le NTPP doit servir à organiser des cours !

Nous sommes favorables à la diminution de la surcharge de travail pour TOUS les membres du personnel, et donc aussi les directions, mais avec d'autres types de «financement» que les heures NTPP !

Ces deux mesures vont évidemment alourdir la taille des classes. Soyons attentifs à l'application des normes : une classe moins nombreuse, c'est tout au bénéfice de l'élève et de son enseignant !

♦ Aurélien Hantson, Nathalie Kalinowski



Retrouvez sur le site
notre dossier

«TAILLE des CLASSES

- ▶ LES NORMES
- ▶ LE DÉPASSEMENTS DES NORMES
- ▶ LA PROCÉDURE
- ▶ LES SANCTIONS EN CAS D'INFRACTION
- ▶ L'OCTROI DE PÉRIODES COMPLÉMENTAIRES POUR PERMETTRE D'ATTEINDRE LES NORMES AUTORISÉES

www.lacsc.be/csc-e/dossiers



✓ MISE EN DISPONIBILITÉ PAR DÉFAUT D'EMPLOI

Nouveauté suite à l'adoption du décret-programme de juillet 2025

Suite à la suppression des 7^e TQ (décret-programme de décembre 2024) et les pertes d'emploi potentielles annoncées, la Ministre V. Glatigny a annoncé que des mesures seraient prises pour permettre aux membres du personnel de retrouver un emploi dans l'enseignement pour adultes, aux mêmes conditions.

Force est de constater que les mesures prises dans ce décret ne répondent pas à nos inquiétudes mais au contraire les amplifient.

En effet, ces mesures concernent tous les membres du personnel, y compris ceux de l'enseignement fondamental qui ne sont pas touchés par la fermeture des 7^eTQ (technique de qualification). Ces mesures sont pérennes et donc, non limitées dans le temps.

Les membres du personnel qui subiront une perte de charge ne sont pas assurés de retrouver du travail puisqu'une cascade va s'effectuer.

Alors que nous réclamons depuis des années des mesures transitoires pour les membres du personnel impactés par les différentes réformes, ces mesures ne visent qu'à mettre un adulte devant les élèves (peu importe ses compétences) et à déstabiliser les membres du personnel puisque leurs attributions pourraient changer chaque année.

✚ Ils pourraient se retrouver à assurer des fonctions pour lesquelles ils sont TS (titre suffisant) ou TP (titre de pénurie).

✚ Ils pourraient aussi, à terme, être moins rémunérés en étant nommés dans une fonction pour laquelle ils sont TP.

par une personne ayant un titre de pénurie non listé et sans titre pédagogique ne doit pas/ne peut pas donner droit à une protection de l'emploi.

✚ Prenons l'exemple d'un maître spécial en anglais, professeur dans le fondamental, qui perd des périodes et qui n'en retrouve pas.

Lors de la réunion de la CCGE (Commission centrale de gestion des emplois), le nombre d'heures qui lui manquent dans une école secondaire existe dans la commune voisine mais un expert occupe les heures et donc, le professeur avec un titre requis ne retrouvera pas d'emploi ! Et on parle d'augmenter le niveau des élèves !

➤➤➤ DANS LE RÉSEAU WBE

La définition du complément de charge ne se limite plus uniquement à la fonction de nomination, mais est étendue à toutes les fonctions de la même catégorie pour lesquelles le membre du personnel possède le titre requis.

✚ Tout membre du personnel sera obligé d'accepter un emploi non pourvu dans une autre fonction de la même catégorie pour autant qu'il soit titre requis ou titre suffisant (avec composante pédagogique).

➤➤➤ DANS LES RÉSEAUX SUBVENTIONNÉS LIBRE ET OFFICIEL

En ce qui concerne la rémunération, rien ne change (du moins en théorie). Les règles d'application restent identiques :

✚ tant que le MDP est en réaffectation, remis au travail ou rappelé provisoirement en service, son salaire ne change pas ;

✚ une fois qu'il peut accéder à une nomination à

EXPLICATIONS



EMPLOI NON POURVU

Pour tous les réseaux et tous les niveaux, on définit l'emploi non pourvu comme un **emploi de minimum 15 semaines consécutives qui n'est pas occupé**.

Cette définition est surtout importante au niveau des réaffectations opérées par la Commission centrale de gestion des emplois -CCGE : instance permettant de réaffecter en interniveau et en interrésseau (ou d'entériner des décisions effectives).

Nous nous sommes opposés à cette définition. En effet, pour nous, un emploi occupé par un expert ou

► ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE ET ENSEIGNEMENT POUR ADULTES

titre définitif, suite à une remise au travail ou un rappel provisoire en service, son barème est défini en fonction des titres dont il dispose dans sa nouvelle fonction et le salaire qui en découle est majoritairement plus bas.

Ce nouveau décret ne change pas ce mécanisme mais il multiplie les cas où les MDP seront obligés d'accepter des emplois pour lesquels ils n'ont pas le titre requis (titre suffisant – titre de pénurie – autre titre).

✚ Ce sera le cas pour les rappels provisoires en service dans une fonction d'une autre catégorie et pour les réaffectations et remises au travail vers un autre réseau en cas d'emploi non pourvu.

►►► DANS L'ENSEIGNEMENT POUR ADULTES

Les modifications sont identiques/comparables à celles de l'enseignement obligatoire suivant le réseau concerné.

En savoir plus sur la mise en disponibilité par défaut d'emploi et la réaffectation des membres du personnel exerçant une fonction de recrutement dans l'enseignement subventionné libre et officiel ?

CONSULTEZ NOTRE FICHE PRATIQUE FP05

DISPONIBLE SUR NOTRE SITE

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



Lors des négociations, qui se sont déroulées dans l'urgence et sans préparation du Cabinet Glatigny, nous avons remis un avis défavorable pour toutes ces mesures.

- ✚ Nous avons rappelé que pour lutter contre la pénurie, il faut revaloriser la profession et arrêter de mépriser les membres du personnel de l'enseignement en leur demandant de tout faire dans des conditions difficiles.
- ✚ On ne peut pas accueillir des personnes qui choisissent l'enseignement comme deuxième carrière au détriment des enseignants qui ont un titre pédagogique et une formation adéquate.
- ✚ On ne peut pas vouloir augmenter la qualité de l'enseignement et le niveau des élèves en mettant dans les classes le premier individu adulte croisé sur la route !

Nous attendons la parution des circulaires reprenant la nouvelle réglementation.

✚ Damien Dequesne, Nathalie Kalinowski



✓ COMMENT PARTIR EN FORMATION LE COEUR SEREIN ?

*Votre atout remplacement
lors de formations professionnelles :*

Dispositif **APSCA***

Depuis des années, la CSC-Enseignement a mis en avant la problématique du remplacement des membres du personnel, notamment dans l'enseignement fondamental, comme une priorité en matière de formation professionnelle continue.



En septembre 2024, la CSC Enseignement vous informait, dans sa revue n°181, de la mise en place des APSCA –Activités pédagogiques, sportives, culturelles ou artistiques– pour les remplacements des membres du personnel qui partent en formation.

En ce début d'année scolaire, voici quelques précisions utiles parues dans la circulaire référencée en fin d'article.

Les remplacements dans le cadre des formations sont prévus pour les enseignants qui suivent une formation répondant à des besoins personnalisés durant un temps de prestation en classe.

Le titre 1^{er} du Livre 6 du Code, en son article 6.1.3-13, prévoit que le Pouvoir organisateur d'une école organise le remplacement d'un membre du personnel (MDP) en formation via l'une des modalités suivantes :

- 1 par des étudiants effectuant leur stage dans le cadre des accords de collaboration visés à l'article 38 du décret du 7/2/2019 relatif à la formation initiale des enseignants ;
- 2 dans les limites budgétaires prévues à cet effet, soit par des membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire ou placés en perte partielle de charge ou en rappel provisoire à l'activité de service, ou par des activités pédagogiques, sportives, culturelles ou artistiques (APSCA) ;
- 3 par d'autres membres de l'équipe éducative.

Pour ces remplacements, un budget est prévu pour les formations en interréseaux et/ou en réseau.

Ce budget est affecté prioritairement à l'enseignement fondamental ordinaire, à l'enseignement fondamental et secondaire spécialisé, et pour les écoles de ces mêmes niveaux d'enseignement ayant conclu un protocole de collaboration (écoles en dispositif d'ajustement – EDA) nécessitant l'organisation de demi-jours supplémentaires de formation.

REPLACEMENTS PAR DES MDP TEMPORAIRES

Dans ce dispositif, l'enseignant (fondamental ordinaire et spécialisé et secondaire spécialisé) qui va en formation répondant à des besoins personnalisés est remplacé par un MDP désigné ou engagé à titre temporaire qui organise et prend en charge les élèves du MDP au niveau pédagogique.

! Cette possibilité de remplacement n'est pas choisie par toutes les Fédérations de PO ou par WBE. Certaines allouent l'intégralité de leur enveloppe «remplacements - formations» au dispositif APSCA. Pour l'année scolaire 2025-2026, le dispositif des temporaires est activé par le CECF et le SeGEC. Avant d'entamer les démarches, il convient de s'assurer, auprès de sa Fédération de PO ou WBE, que ce dispositif est possible pour l'année en cours.

Les MDP désignés ou engagés à titre temporaire dans le cadre d'un remplacement pour des formations sont payés directement par la FWB au barème correspondant à leur ancienneté et à leur titre à la hauteur de la durée de leurs prestations.

Le code D156 est le code réservé aux remplacements par des temporaires dans le cadre des formations. Ce code doit-être renseigné sur le Doc 12.

La procédure de demande de remplacement est définie par chaque Fédération de PO/WBE.

REPLACEMENTS PAR APSCA

Les animations APSCA, qu'elles soient pédagogiques, sportives, culturelles ou artistiques, sont réalisées par des associations, des animateurs, des personnes-ressources extérieures à l'école, et se déroulent prioritairement dans les infrastructures de l'école.

Les écoles concluent elles-mêmes les conventions de collaboration avec les prestataires APSCA et veillent à la qualité de la prise en charge des élèves par ceux-ci.

Les prestataires APSCA sont responsables des enfants pendant la durée des animations.

Cependant, l'étendue des responsabilités de la direction et de l'équipe éducative reste identique lors des remplacements par des APSCA.

LES APSCA PEUVENT ÊTRE EFFECTUÉES PAR LES PROFILS SUIVANTS :

- ✎ une société ou une association (personnes morales) en lien avec les domaines d'activités visés par les APSCA (pédagogiques, sportives, culturelles et artistiques) ;
- ✎ une personne physique qui peut être un étudiant, un enseignant retraité, un parent, un éducateur ou toute autre personne-ressource de l'école proposant une activité pédagogique, sportive, culturelle ou artistique.
Cette personne-ressource peut être engagée à titre de bénévole, freelance ou à titre de travailleur indépendant.

Dans le cas de l'engagement d'une personne-ressource, il est important de bien lui communiquer que ses prestations se font en dehors de son éventuel contrat de travail et qu'elle doit avoir un statut pour pouvoir exercer une activité rémunérée.

Le statut de travailleur bénévole peut être proposé aux personnes-ressources qui ne souhaitent pas entreprendre de démarches spécifiques. Il faut alors les avertir des conditions pécuniaires liées au statut de travailleurs bénévoles.

Dans tous les cas, une convention de collaboration ou un contrat-cadre détaillant les modalités d'intervention du prestataire doit être signé-e entre le PO et le prestataire APSCA.

Le montant journalier minimum mais non contraignant proposé pour une prestation APSCA est de 200 € bruts.

Ce montant minimum est proposé compte tenu des différents tarifs en vigueur au sein de la FWB pour les travailleurs temporaires dans les domaines du sport, de la culture et du PECA.

La CSC-Enseignement vous invite à être très attentif à ses futures publications et vous recommande de solliciter un prestataire APSCA auprès de votre direction en même temps que votre inscription aux formations réseaux et interréseaux répondant à des besoins personnalisés.

Vous trouverez des informations détaillées dans la **circulaire 9571 du 25/08/2025**, laquelle comprend aussi une FAQ.



♦ Philippe Dolhen

AGENDA SCOLAIRE
2025-2026



CARNET D'ADRESSES
& ABC DE LA LÉGISLATION

ERRATUM

Comme chaque année, notre agenda scolaire était annexé au CSC-Educ du mois de juin.

Nous tenons à vous signaler que, dans les pages intérieures grisées, une erreur s'est glissée concernant le congé de détente du Carnaval. Le congé débute le 16 février 2026 (et non le 23 février) et se termine le 1er mars 2026 (et non le 8 mars 2026).

Les calendriers repris en pages 12 et 90 quant à eux, reprennent les dates correctes.



Conférence citoyenne de consensus

Charleroi, samedi 27 septembre 2025

La mixité sociale à l'école : pourquoi et comment ?

Et si, au lieu d'obliger les parents à trouver eux-mêmes une école pour leur enfant, on commençait par leur en proposer une ? Sans obligation, mais avec la certitude d'une place garantie dans une école proche de leur domicile et socialement mélangée ? Tel est le projet que défendent les organisations et personnalités membres du collectif «Une place pour chaque élève».

L'Institut d'Administration scolaire de l'UMons et l'Institut de sociologie de l'ULB vous invitent à en débattre.

Renseignements pratiques

Ça se passe **le 27 septembre 2025 au campus UCharleroi**, Boulevard Solvay, 31 à 6000 Charleroi

- **Participation aux frais : 10 €** (étudiants : gratuit)



Inscription ici !



Déroulement de la journée

- 9h. Accueil (stands, café)
- 10h. Début des travaux (résumé des expertises et échanges avec le public)
- 12h30. Repas sandwiches
- 13h30. Travail de groupes et réunion du jury
- 16h30. Drink

UNE PLACE
POUR CHAQUE ÉLÈVE

Toutes les informations se trouvent sur www.uneplace.be



✓ TU ENTAMES TA CARRIÈRE DANS L'ENSEIGNEMENT ?

La CSC-Enseignement t'accompagne dès tes premiers pas.



FAQ-START
JEUNES ENSEIGNANTS
Pour un bon départ dans la vie professionnelle

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

Une véritable boussole pour aborder ta première rentrée avec sérénité.

Il te reste des questions ?
Tu as besoin d'un conseil personnalisé ?
Prends contact à l'aide du formulaire en ligne :
www.lacsc.be/formulaire-csce

Tu te poses des questions sur la recherche d'un emploi, les formalités administratives, ton salaire, tes prestations, tes droits sociaux ?

Le début de la carrière ressemble parfois à un terrain miné. Les mines sont variables ; elles s'appellent ONEm, Pouvoir organisateur, contrats, prestations, rémunérations,... Autant de choses qui, pour les non-initiés, apparaissent comme des pièges constants.

Ton métier, tu ne l'as pas choisi pour cela. Tu l'as choisi parce que, pour toi, être enseignant-e, c'est avoir une vision sur la vie de l'homme, c'est t'investir dans la noblesse de l'acte d'éduquer.

Pour servir cet idéalisme, il faut un socle de stabilité sociale. Trop de jeunes n'ont comme expérience de début de carrière que la perspective de difficultés, d'erreurs administratives.

Cette FAQ ne va pas régler tous les problèmes mais elle va t'aider dans les démarches administratives indispensables et te donner des informations utiles sur ton métier. Elle va aussi t'aider à comprendre un langage auquel tu n'es pas encore familier.

Son objectif est d'attirer ton attention sur les règles spécifiques du monde de l'enseignement et plus particulièrement, la première année d'entrée dans la vie professionnelle.

✓ PERSONNE N'EST À L'ABRI D'UN PROBLÈME DE SANTÉ !



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

Tu es malade ou victime d'un accident dans la vie privée ?
Tu es dans l'incapacité de travailler ?

Cette FAQ reprend la réglementation relative aux déclarations des absences et au contrôle médical sous peine de ne pas pouvoir être rémunéré-e ou indemnisé-e durant ton absence.

Tu y trouveras également une synthèse des principes qui régissent le régime des congés de maladie des membres du personnel statutaires, dont la constitution du capital-maladie.

Les situations exigeant des démarches spécifiques y sont aussi reprises : séjour à l'étranger, maladie liée à la grossesse, reprise à temps partiel, reconnaissance d'une maladie grave et de longue durée, ...

Cette FAQ remplace les anciennes fiches mémo 2 et 3.

♦ Marie Lausberg



ENSEIGNEMENT ORGANISÉ ET SUBVENTIONNÉ PAR LA FWB.

[Circulaire 9574](#) - Obligation scolaire, inscriptions et sanctions disciplinaires dans l'enseignement secondaire ordinaire organisé ou subventionné par la FWB et enseignement à domicile

[Circulaire 9573](#) - Rentrée scolaire des MDP de l'enseignement subventionné - ESHAR

[Circulaire 9555](#) - Rentrée scolaire des MDP de l'enseignement fondamental ordinaire et spécialisé.

[Circulaire 9554](#) - Rentrée scolaire des MDP de l'enseignement secondaire ordinaire et spécialisé de plein exercice et en alternance.

[Circulaire 9566](#) - Circulaire générale relative à l'organisation des écoles d'enseignement secondaire ordinaire et à la sanction des études.

[Circulaire 9552](#) - Organisation des écoles d'enseignement secondaire spécialisé.

[Circulaire 9551](#) - Les intégrations permanentes totales : organisation des écoles d'enseignement fondamental et secondaire spécialisé.

[Circulaire 9550](#) - Puériculteur contractuel (en remplacement de puériculteur définitif).

► *Directives relatives à l'engagement, à la constitution et à la gestion du dossier administratif et pécuniaire.*

[Circulaire 9549](#) - Personnels sous contrat d'aide complémentaire : ACS/APE/PTP.

► *Directives relatives à l'engagement, à la constitution et à la gestion des dossiers administratif et pécuniaire.*

[Circulaire 9548](#) - Vade-mecum des congés, disponibilités et absences réglementairement autorisées : personnel enseignant et assimilé des Hautes Écoles et des Écoles supérieures des Arts.

[Circulaire 9545](#) - Pôles territoriaux.

► *La circulaire reprend l'ensemble des informations qui concernent les pôles territoriaux : nouveautés, missions, budgets, vérification, partenaires, etc.*

[Circulaire 9543](#) - Organisation des écoles d'enseignement fondamental spécialisé.

[Circulaire 9541](#) - Organisation des écoles d'enseignement fondamental ordinaire.

[Circulaire 9540](#) - ESAHR : dispositions relatives à l'organisation de l'année scolaire.

CIRCULAIRES D'INSTRUCTION

[Circulaire 9576](#) - Procédure relative à l'agrégation de la nomination/de l'engagement à titre définitif dans une fonction de recrutement dans l'enseignement fondamental et secondaire de plein exercice et en alternance.

[Circulaire 9575](#) - Intervention de l'employeur dans les frais de déplacement en transport en commun public et / ou dans l'utilisation de la bicyclette des MDP : complément à la circulaire 9120.

[Circulaire 9571](#) - Formation professionnelle continue : remplacement des MDP en formation par des MDP temporaires et par des activités pédagogiques, sportives, culturelles et artistiques (APSCA).

[Circulaire 9568](#) - Organisation des évaluations externes non certificatives dans l'enseignement spécialisé - année scolaire 2025-2026.

[Circulaire 9567](#) - Organisation des évaluations externes non certificatives dans l'enseignement primaire ordinaire - année scolaire 2025-2026.

[Circulaire 9562](#) - Nouvelle procédure d'évaluation médicale de l'(in)aptitude au travail des MDP définitifs placés en disponibilité pour maladie par l'Administration de l'expertise médicale.

► *voir question du mois.*

[Circulaire 9537](#) - Mesures d'accompagnement des apprenants, des MDP, des établissements de l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance et des établissements de l'enseignement pour Adultes dans le cadre de la réorientation des élèves déjà diplômés de l'enseignement secondaire obligatoire ou en alternance (7^e TQ et 7^e P), en ce compris les règles générales relatives aux mises en disponibilité et les pertes de charge.

► *Description des mesures mises en place afin de faciliter la transition des MDP vers de nouveaux emplois lorsque nécessaire.*

[Circulaire 9535](#) - Programmes de cours de référence approuvés par le Gouvernement sur proposition conjointe des organisations représentatives des Pouvoirs organisateurs de l'ESAHR.

► *Mise à disposition de six nouveaux programmes de cours de référence dans le domaine de la musique.*

Circulaire 9528 - Valorisation de l'expérience utile - Application VALEXU (Informatisation de la procédure).

► *Actualisation et clarification la procédure d'introduction d'un dossier électronique de demande de valorisation de l'expérience utile «métier», analysé par la suite par la Chambre de l'expérience utile de la CITICAP.*

CIRCULAIRES D'INFORMATION

Circulaire 9538 - Notoriété professionnelle ou scientifique dans les Hautes Ecoles et dans l'enseignement supérieur de Promotion sociale (type court et type long).

► *Introduction des dossiers de reconnaissance de la notoriété professionnelle ou scientifique.*

Classements interzonaux des puériculteur-trice-s pour l'année 2025-2026 dans l'enseignement fondamental ordinaire subventionné.

► **Circulaire 9558** - Ens. libre non confessionnel (LNC).

► **Circulaire 9557** - Ens. officiel (OS).

► **Circulaire 9556** - Ens. libre confessionnel (LC).

Question du mois

Qu'est-ce que le Centre d'expertise médicale pour l'aptitude au travail (CEMAT) ?

Le CEMAT est la nouvelle dénomination de la Commission des Pensions du MEDEX.

La **Circulaire 9562** - «Nouvelle procédure d'évaluation médicale de l'(in)aptitude au travail des membres du

personnel définitifs placés en disponibilité pour maladie par l'Administration de l'expertise médicale (MEDEX) », précise les deux réformes majeures entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

① La demande de comparution d'un MDP définitif et en disponibilité pour cause de maladie devant le MEDEX impose à son PO un rapport circonstancié démontrant toutes les **initiatives** concrètes adoptées **pour réintégrer** son MDP.

② **La suppression de la pension définitive anti-**

cipée pour raisons médicales, remplacée, de manière transitoire, par une pension temporaire avec une durée maximale de 36 mois), jusqu'au 31/12/2027. A partir du 1/1/2028, les pensions temporaires seront automatiquement converties en «inaptitude temporaire de travail» avec octroi d'une allocation d'inaptitude temporaire de travail pour fonctionnaires, prise en charge par le Service fédéral des Pensions.

Ladite circulaire met l'accent sur les obligations de moyens du Pouvoir organisateur (mise en œuvre d'un trajet de réintégration qui tient compte des conditions et modalités déterminées par le conseiller en prévention-médecin du travail).

Les congés pour mission visés aux articles 14 et 14bis du décret du 24/6/1996 doivent être considérés comme des congés «d'exception», puisqu'en voie d'extinction au vu de la suppression de la pension définitive pour inaptitude.

♦ Catherine Blavier

► A vos agendas | Activités



► RETRAITÉS-PRÉRETRAITÉS | AMICALE DE BRUXELLES

EN THUDINIE...

Le 23 septembre, nous découvrirons Thuin-la-Wallonne. Au programme, visite guidée de la ville médiévale et du Beffroi, repas 3 services aux «Caves de la Source», découverte du Musée du Tram vicinal, suivie d'une balade en tram privatisé. Retour à Bruxelles pour 18h30.

RENDEZ-VOUS ► le 25 septembre à 8h45, sur le trottoir de la Banque Nationale, bd de l'Impératrice à 1000 Bruxelles.

PARTICIPATION ► 70 € par personne hors boissons à verser au compte BE27-0682483537-73 de l'Amicale CSC-E, pour le 10 septembre au plus tard, avec votre menu en communication. (Si vous recevez cette annonce trop tard, contactez-nous, on ne sait jamais).

MENU ► **Entrée** : Pâté à l'eau de Villée ► **Plats** : P1 Suprême de pintadeau, champignons crème - P2 Dos de cabillaud, petits légumes ► **Dessert** : D1 Dôme bavarois-framboises - D2 Tiramisu.

CONTACT ► Raymonde et André Helbo-Prévost - 0476 23 60 29 - raymondeprevost2@gmail.com

MARDI 23 SEPTEMBRE 2025





AGENDA DES ORGANES DE CONCERTATION SOCIALE

ORDRE DU JOUR - octobre 2025

RÉSEAUX D'ENSEIGNEMENT	LIBRE			COMMUNAL PROVINCIAL	WBE
ORGANES DE CONCERTATION SOCIALE	CE	CPPT	ICL	CoPaLoc	CoCoBa
À L'ORDRE DU JOUR DE CHAQUE RÉUNION					
1. Approbation du PV de la réunion précédente.	✓	✓	✓	✓	✓
2. Suivi des décisions et des avis.	✓	✓	✓	✓	✓
À L'ORDRE DU JOUR DU MOIS D'OCTOBRE					
PRÉVENTION ET PROTECTION DU TRAVAIL					
3. Rapport mensuel du SIPPT.		✓	*	✓	✓
4. Plan annuel d'action.					
POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL					
<i>Ens. obligatoire</i>					
5. Contrôle en matière de recrutement et d'utilisation de l'encadrement. Au 1 ^{er} octobre : information et contrôle.	✓	*	*	✓	✓
6. Augmentation du cadre maternel.					
7. Ajustement des périodes en primaire : les cours philosophiques, Daspa, primo-arrivants, FLA, périodes complémentaires taille des classes.					
8. Mise en disponibilité par défaut d'emploi et réaffectation (subv.) et IDS-ODS (WBE).	✓	*	*	✓	
9. Ens. libre : engagement à titre définitif au 1 ^{er} octobre.	✓	*	*		
ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT					
10. Contrôle du respect de la taille des classes.	✓	*	*	✓	✓

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.

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

FOCUS SUR QUELQUES POINTS

I. Rapport du SIPPT (pt 3)

Le **rapport mensuel** de l'état de la sécurité et de la santé dans l'institution établi et présenté par le Conseiller en prévention, porte notamment sur l'activité du SIPPT, sur les relations avec le Service externe (SEPPT), les risques constatés, les accidents du travail, les mesures de sécurité mises en œuvre.

Le **rapport sur le fonctionnement du département de surveillance médicale du SIPPT** est émis au minimum deux fois par an avec un intervalle de maximum six mois. Il est transmis aux membres de l'organe de concertation au moins un mois avant la réunion au cours de laquelle il sera discuté.

Il porte sur les mesures de prévention, les problèmes éventuellement posés, les résultats d'études...

(art. 2, & 24, 3^o loi du bien-être).

II. Plan annuel d'action (pt 4)

Evaluation intermédiaire du plan d'action 2025 : voir CSC-EDUC n°190 de juin 2025.

Plan annuel d'action 2026 : la direction doit le soumettre pour avis à l'organe de concertation au moins deux mois avant son entrée en vigueur, en général le 1^{er} janvier. Le projet de plan annuel doit donc être transmis avant le 1^{er} novembre. Il est bon, le cas échéant, de faire un rappel de ce délai à la direction lors de la réunion d'octobre.

Rien n'empêche l'organe de concertation d'entamer dès octobre la discussion du plan annuel. Mieux vaut s'y prendre à temps pour que le plan annuel puisse démarrer dès le 1^{er} janvier 2026, un avis définitif devant être rendu en décembre.

Veillez à ce qu'on ait tenu compte de vos remarques émises lors des réunions précédentes.

QUE DOIT CONTENIR LE PLAN ANNUEL D'ACTION ?

Prévoyez des actions qui améliorent clairement le bien-être des travailleurs :

- des objectifs du plan prévention pour un an ;
- les ressources financières, humaines et autres mises en œuvre par l'employeur pour atteindre les



- objectifs, ainsi que les méthodes de travail suivies ;
- les tâches, les obligations et les ressources des personnes concernées ;
- les adaptations apportées au plan global de prévention.

Les listes des travailleurs soumis à la surveillance de la santé doivent être jointes au plan annuel d'action.

Son contenu est déterminé par les résultats des analyses de risques et les mesures décrites dans le plan global de prévention. Les priorités varient donc d'un établissement à un autre. Il peut s'avérer nécessaire de poursuivre ou de répéter certaines actions du plan d'action annuel 2025.

Discutez-en avec vos collègues. Vous pouvez aussi réaliser une enquête pour connaître leur avis.

Lorsqu'on examine les causes les plus fréquentes de l'absence au travail, les risques psychosociaux priment.

Prenez aussi des mesures à l'égard des personnels exposés à un risque accru, comme les jeunes, les collègues en fin de carrière,...

III. Contrôle en matière de recrutement et d'utilisation de l'encadrement (pt 5)

L'organe de concertation est en droit, à tout moment, de contrôler que **les priorités statutaires** sont respectées, et de vérifier **le respect des priorités en matière de primo-recrutement** (respecter la hiérarchie des titres pour le recrutement de temporaires non prioritaires).

D'autre part, il doit veiller à ce que l'utilisation de l'encadrement notamment octroyé à des fins spécifiques ne soit pas détournée : par exemple, les périodes pour l'accompagnement personnalisé.

INFO + VADE-MECUM CSC-E DE L'ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE

IV. Augmentation du cadre maternel (pt 6)

Le cadre peut être augmenté quatre fois sur l'année scolaire, par demi-emploi ou temps plein, le 11^{ème} jour de scolarité qui suit les vacances d'automne, d'hiver, de détente (carnaval) et de printemps.

DATES DU COMPTAGE	DATES D'OUVERTURE
Lu. 17 nov. 2025	Ma. 18 nov. 2025
Ve. 16 janv. 2026	Lu. 19 janv. 2026
Ve. 13 mars 2026	Lu. 16 mars 2026
Ma. 26 mai 2026	Me. 27 mai 2026

Pour qu'une augmentation puisse être opérée, il faut qu'à la date de création, le nombre total d'emplois dans l'école soit supérieur au cadre précédant la date de l'augmentation du cadre. Les périodes octroyées pour la psychomotricité sont ajustées à ces mêmes dates sur base du nombre d'emplois temps plein. Précisons que ces emplois sont des emplois vacants à durée déterminée courant jusqu'au terme de l'année scolaire et ne peuvent donc faire l'objet d'une nomination à titre définitif.

De plus, rappelons qu'ils doivent être utilisés là où ils sont générés et qu'ils sont soumis aux règles de priorité statutaires et de primo-recrutement.

V. Ajustement des périodes en primaire (pt 7).

Si l'essentiel de l'encadrement en primaire est déterminé par la population scolaire au 15 janvier précédent, l'encadrement de certains cours est fonction du nombre d'élèves inscrits au 30 septembre. C'est le cas pour les calculs des périodes octroyées pour :

- l'encadrement des cours philosophiques ;
- l'encadrement d'un DASPA ;
- les primo-arrivants et assimilés ;
- les élèves FLA ;
- le dépassement de la taille des classes.

Si l'organe de concertation doit être informé des nouveaux taux d'encadrement, les mandataires doivent aussi veiller à ce que la répartition des emplois respecte les règles statutaires.

INFO + VADE-MECUM CSC-E DE L'ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE

VI. Réaffectation (subv.)/SDS-IDS (WBE) (pt 8)

Suite aux travaux des Commissions de gestion des emplois (CGE) dans les réseaux subventionnés mais également des ORCE/ORCES dans le réseau libre, et dans les CZA et CIZA pour le réseau WBE, certains établissements sont tenus d'accueillir de nouveaux membres du personnel qui sont en perte de charge dans l'école où ils sont nommés à titre définitif.

Si l'organe de concertation doit en être informé, il est aussi primordial qu'un accueil et une communication claire auprès des personnels de l'école soient prévus.

VII. Contrôle du respect de la taille des classes (pt 9) Voir article pages 12 et 13.

INFO + VADE-MECUM CSC-E DE L'ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE

Une brochure est également disponible sur le site :
DOSSIER «TAILLE DES CLASSES» : www.lacsc.be/csc-e/dossiers

♦ Marie Lausberg

Les manifs, ça ne sert à rien ?

On veut autre chose !

Ce n'est plus une solution, c'est dépassé !

On perd notre salaire, l'État gagne de l'argent !

Equipe de mobilisation du B11

École Saint-Raphaël
de Remouchamps



C'est sur ces mots que débute l'arrêt de travail de janvier 2025 dans notre école.

Les discussions fusent, les colères grondent, et un constat émerge : la manifestation traditionnelle ne suffit plus.

Alors, que faire ? Comment se rendre visibles, se faire entendre, tout en préservant ce qui nous est précieux : nos élèves, notre temps, notre salaire ?

Une certitude naît : il faut réinventer la grève.

UNE SEMAINE DE MOBILISATION, AUTREMENT...

RÉFLÉCHIR, INFORMER, DÉBATTRE

Lors de la journée nationale de grève du 31 janvier, entre deux conseils de classe, notre délégation syndicale organise des temps d'échanges pour décrypter les mesures de la Déclaration de politique communautaire (DPC) et revisiter l'histoire des luttes syndicales dans l'enseignement. On y évoque notamment les grèves des années 90, dans l'espoir d'en tirer des leçons.

Très vite, une volonté se dessine :
redonner du sens à la mobilisation.

Les discussions sont franches : nous ne voulons pas que nos élèves perdent des heures de cours pour rien, ni que nos journées de grève soient synonymes de solitude ou de résignation. Et surtout, nous voulons pouvoir expliquer à nos proches pourquoi nous nous battons.

UNE MOBILISATION QUI NOUS RASSEMBLE

Début avril, un nouveau souffle parcourt notre établissement. Une série d'actions est proposée pour la

semaine du 7 au 11 avril : occupation du bâtiment B11 avec piquets informatifs et discussions, cortège symbolique à Liège, boycott de la réunion de parents, distributions de tracts aux élèves, rédaction collective de lettres aux parents, à la Ministre, à la presse.

Chaque jour de cette semaine est pensé comme une étape d'un processus collectif, pédagogique, et surtout, solidaire.

Le lundi, un groupe de professeurs rédige une lettre à destination des parents et un tract pour les élèves, expliquant les raisons de notre mobilisation. Le mardi, nous nous réunissons pour débattre de la DPC et rédiger une lettre ouverte sur notre vision de l'école.

La grève que nous avons construite se voulait profondément inclusive.

Les collègues non grévistes ont toujours été les bienvenus : certains nous rejoignaient sur leur temps de midi ou durant leurs heures de fourche. Cette ouverture a permis à chacun de participer à sa manière, sans pression, dans le respect des choix de tous.

LES ÉLÈVES PRENNENT LE RELAIS

Loin d'un simple refus, *notre mobilisation devient un projet*. Elle prend racine dans la pédagogie et s'élève dans la création. Elle nous relie les uns aux autres et très vite, elle trouve un écho inattendu.

Le mercredi, des élèves viennent à notre rencontre. Nous leur expliquons notre démarche, répondons à leurs questions, et nous les voyons peu à peu se sentir concernés, animés à leur tour par l'envie d'agir.

Eux aussi veulent faire entendre leur voix. Aidés par des professeurs, ils formulent leurs revendications, créent des affiches en dehors de leurs cours, prévoient un sit-in.

Le vendredi, ils arrivent habillés en noir, pancartes à la main : « Vos réformes tuent notre avenir », peut-on lire dans la cour.

Ils ne participent pas aux cours de la 3^{ème} heure. Ils restent assis, dignes, silencieux. Ce geste, simple et fort, clôt une semaine intense, nourrie de débats, d'écriture, d'actions concrètes.



CE QUE NOUS AVONS GAGNÉ

À la fin de cette semaine, nous décidons collectivement de suspendre la grève. Mais ce que nous avons construit, nous ne le suspendrons pas : *un espace de parole durable, un collectif renforcé, une lettre ouverte à la Ministre, des idées en mouvement*.

Nous avons démontré qu'il est possible de faire grève autrement. Qu'il est possible de créer du lien au lieu de s'épuiser, de construire au lieu de bloquer, d'enseigner même en se battant. *Et surtout, que notre colère, lorsqu'elle est partagée, pensée et portée ensemble, devient une force éducative*.

Dans cette dynamique, nous avons envoyé notre lettre collective à la Ministre Glatigny, dans laquelle nous l'invitons chaleureusement à venir discuter avec nous dans notre école, afin de dialoguer sur la DPC et l'avenir de l'enseignement. C'est un geste concret pour engager une vraie réflexion collective sur les réformes en cours.

Tout au long de ce processus, nous avons pu compter sur le soutien de notre direction. Convaincue elle aussi du bien-fondé de notre mobilisation, elle partage notre désaccord avec les réformes en cours ou annoncées. Son appui a renforcé notre détermination et contribué à la légitimité de notre engagement. La mobilisation ne se mesure pas qu'en jours d'arrêt de travail. Elle se mesure en dialogues ouverts, en actes posés, en espoirs ravivés. Elle se lit dans les yeux de nos élèves, dans la reconnaissance de nos collègues, dans le soutien silencieux des parents.

ET APRÈS ?

Nous avons continué, à travers un colloque sur l'avenir du qualifiant à Bruxelles, par la diffusion de notre lettre à la presse, dans la préparation des prochaines échéances.

Peut-être que ce que nous avons entamé là, entre saucisses grillées et tracts distribués, est bien plus qu'un coup de gueule.

C'est un projet d'école, un projet de société. Parce que non, les manifs ne servent pas à rien ; pas quand elles deviennent le point de départ d'une réflexion profonde et collective sur le sens de notre métier et sur l'avenir que nous voulons pour nos élèves.

✓ OUI, IL EST POSSIBLE D'ORGANISER UNE RENTRÉE SCOLAIRE SANS RÉUNION DU PERSONNEL AVANT LA FIN DES VACANCES !

Quand la concertation sociale porte ses fruits...

En cette fin d'année 2024-2025, vous étiez encore nombreux·ses à nous demander quelle est la réglementation qui régit la prestations des enseignants durant les vacances d'été.

Faut-il le rappeler, pour les enseignants, et ce même avant la réforme des rythmes scolaires : aucune présence ou réunion ne peut être rendue obligatoire durant la période des vacances d'été.

- ▶ Si des réunions dites «pré-rentree» sont malgré tout organisées, elles ne peuvent, en aucun cas, avoir un caractère obligatoire et avoir pour objet la transmission d'informations, la prise d'avis ou de décisions impactant l'organisation de l'année scolaire. De plus, peu de temporaires sont informés qu'il ne sont pas couverts par la Communauté française en cas d'accident du travail.
- ▶ Depuis la réforme des rythmes scolaires et le raccourcissement des vacances d'été, nous avons fait campagne pour rappeler la réglementation et l'importance de la concertation à travers les organes de concertation afin de réfléchir et de mettre en place de nouvelles modalités de fonctionnement dans le respect de la réglementation en vigueur, en tenant compte des réalités locales. Nous ne pouvons tolérer la pression morale ou la désinformation encore pratiquée dans de nombreuses écoles.
- ▶ Nous vous livrons trois témoignages (dont un au dos de la revue) démontrant qu'il est possible d'organiser une rentrée scolaire sans réunion du personnel avant la fin des vacances. Si votre école n'a toujours pas intégré le respect de cette législation dans sa pratique, nous espérons que ces témoignages pourront vous inspirer pour, dès à présent, entamer des négociations afin d'aboutir à une modification des pratiques pour les vacances 2025-2026.

♦ Marie Lausberg

LAETITIA CIARAFONI, MANDATAIRE CE

Enseignante en langues modernes dans le primaire et le secondaire au sein de l'ASBL Collège Notre-Dame de Bon Secours de Binche.

Avant la réforme des rythmes scolaires, dans mon école primaire, nous avons toujours une réunion préparatoire, un ou deux jours ouvrable(s) avant la rentrée, certes facultative.

Cela a changé avec la réforme des rythmes scolaires. Les mandataires au Conseil d'entreprise ont insisté sur le fait que, si des réunions étaient organisées avant la rentrée scolaire, elles ne pouvaient pas avoir un caractère obligatoire et qu'aucune pression ne pouvait être exercée sur les membres du personnel pour y assister.



Dans l'école primaire où je preste, la direction a pris conscience de cette nouvelle donne et a pris la décision de ne plus organiser de réunion de rentrée avant le début de l'année scolaire, celle-ci tombant désormais trop tôt, parfois même dès le 22 août. Elle estimait, à juste titre, que ce n'était pas tenable, même pour elle, sachant que les directions ne rentrent officiellement qu'après le 15 août.

Proposition a été faite d'organiser cette réunion le jour même de la rentrée, ou le lendemain. Nous avons choisi le mardi, car c'est déjà le jour dédié au travail collaboratif dans notre école. Cela nous a permis de discuter de la rentrée sans stress, une fois les élèves accueillis.

En parallèle, nous avons instauré une réunion le dernier jour de l'année scolaire, souvent le vendredi. Ce jour-là, en plus de ranger nos classes, nous faisons un premier point sur les horaires, les desiderata, les surveillances, les emplois du temps des maîtres spéciaux, etc. Un groupe travaille déjà en amont pour répartir les tâches et anticiper la rentrée.

Concrètement, la réunion de rentrée s'est donc scindée en deux : une première réunion fin juin pour anticiper, et une seconde réunion d'ajustement, au plus tôt le mardi qui suit la rentrée. Cela nous laisse le temps d'identifier les absents, les changements de dernière minute (déménagements, séparations, inscriptions tardives...).

La première année de ce nouveau fonctionnement, tout s'est très bien passé. Personne n'a émis de remarque négative. Au contraire, tout le monde était soulagé de ne pas devoir revenir si tôt, en pleine période de vacances. La direction a été à l'écoute, proactive, et cette solution a satisfait tout le monde.

Chaque enseignant est libre de revenir quelques jours avant la rentrée pour installer sa classe, mais au moins, cela se fait au rythme de chacun, sans contrainte.

ALAN HANSEN, MANDATAIRE - CE /CPPT

Maître de néerlandais à l'École primaire du Centre scolaire Notre-Dame de la Sagesse à Ganshoren.

Avant la réforme des rythmes scolaires, nous avions une réunion de rentrée fixée généralement au jeudi précédant le 1^{er} septembre. Cette réunion reprenait souvent les mêmes informations – utiles surtout pour les nouveaux collègues – et permettait de s'organiser pour l'année.

Lors de cette réunion, les horaires étaient distribués, ce qui rendait la réunion pratiquement incontournable pour qui voulait s'organiser efficacement : répartir les surveillances, connaître les plages horaires pour les co-interventions en classe, etc. La réunion n'était certes pas obligatoire. Ceux qui souhaitaient rester en vacances jusqu'à la fin officielle de la période n'étaient donc pas forcément présents... Ce qui créait des inégalités et des tensions.

Avec les nouveaux rythmes scolaires, la rentrée étant avancée, la question s'est posée encore plus clairement. Se réunir, par exemple, le 21 août devenait franchement problématique.

C'est dans ce contexte que, syndicalement, la question a été portée à la direction.

On a cherché ensemble une solution pragmatique, car ce qui coînçait vraiment, c'était la remise des horaires. Finalement, il a été convenu de les envoyer par courriel, en informant le personnel à l'avance de la date précise de l'envoi. Chacun peut, dès lors, consulter ses mails à ce moment-là, sans devoir interrompre ses vacances plus tôt.

Ce changement a bien sûr fait un peu grincer des dents au début, comme tout changement. Certains craignaient de recevoir leur horaire trop tard, voire le jour de la rentrée. Mais **avec le système mis en place, tout le monde reçoit les informations en même temps, sans discrimination.** Cela a permis d'apaiser les craintes.

Néanmoins, une réunion de rentrée facultative reste organisée un ou deux jours après l'envoi des horaires. Ceux qui le souhaitent peuvent y participer. Elle reste utile, notamment pour accueillir les nouveaux collègues et maintenir un moment convivial avant que tout le monde ne replonge pleinement dans le quotidien scolaire.

L'idée de remplacer cette réunion par une vidéo explicative avait été évoquée, mais ne s'est finalement pas concrétisée.

Il n'a pas été nécessaire de prévoir d'autres réunions supplémentaires. Le reste se fait via les concertations habituelles (d'équipe, de cycle, etc.).

En termes de relation avec la direction, cela n'a rien changé. Ma directrice reste très à l'écoute et ouverte à la discussion. **Ce changement a même, d'une certaine manière, renforcé la confiance : il a montré qu'il était possible d'ajuster les pratiques en concertation, dans le respect des droits de chacun.**

♦ Propos recueillis par Arnaud Labyt

Retrouvez sur le site notre dossier

«Une pré-rentrée pour les enseignants ?»

Argumentaire justifiant la suppression des pratiques qui obligent les enseignants à raccourcir leur vacances d'été pour participer à une réunion ou à des activités.

www.lacsc.be/csc-e/pre-rentree



PAROLES DE MILITANTS

HUGUES DEMILY,

délégué syndical, secrétaire du CE.
Professeur en secondaire à l'Institut
Notre-Dame de Charleroi.



Quand la concertation sociale porte ses fruits...

“*Oui, il est possible d'organiser une rentrée scolaire sans une réunion du personnel avant la fin des vacances !*”

Bien avant la réforme des rythmes scolaires, la rentrée se préparait parfois très tôt, de manière organisée. Des “permanences d'été” étaient prévues dès la fin juin, début juillet et dès la mi-août. Certains enseignants, en particulier les temporaires, étaient invités (plus ou moins fortement) à venir prêter main forte : inscriptions, rangement, organisation de la rentrée, surveillances des secondes sessions... Les délibérations de secondes sessions se tenaient le dernier jour ouvrable d'août.

Les mandataires syndicaux ont souvent dû rappeler que les temporaires, n'étant pas sous contrat avant la rentrée, n'étaient pas couverts par l'assurance en accident du travail de la Communauté française et que l'assurance contractée par l'école couvrait uniquement les dommages. L'équipe syndicale a dû revenir à la charge plusieurs fois.

Ce combat avait été porté depuis longtemps par mon prédécesseur ; il a fallu des années de sensibilisation des collègues et de négociation avec le Pouvoir organisateur pour obtenir petit à petit un changement de culture.

Avec la réforme des rythmes scolaires, la question de la rentrée anticipée est revenue en force. La rentrée étant avancée, organiser des réunions ou des activités pédagogiques dès le 20 août devenait intenable. Cela a poussé l'école secondaire à revoir son organisation.

Ce qui a changé concrètement :

- ✓ les réunions de rentrée ont été repensées : désormais, les premières activités officielles ont lieu le lundi de la rentrée à 9h00 ;

- ✓ les examens de deuxième session et les délibérations ont été décalés au début de la semaine de rentrée ;
- ✓ dans les jours qui précèdent la rentrée, les portes de l'école sont ouvertes pour les professeurs engagés à titre définitif qui, à titre personnel, sont désireux de s'y rendre. Nous avons obtenu que seuls les temporaires qui ont déjà une heure de nomination puissent être invités à venir – c'est une garantie légale et éthique ;
- ✓ la réunion du Conseil d'Entreprise (CE), qui avait lieu avant la rentrée, a été déplacée au lundi de la rentrée, afin de ne pas empiéter sur les vacances.

Il y a eu de fortes résistances au départ, bien sûr. Certaines directions faisaient pression, surtout sur les jeunes ou les temporaires. Il y avait une culture du «service à l'école» bien ancrée, mais la mentalité des collègues a évolué. Le raccourcissement des vacances d'été a clairement fait basculer les choses : beaucoup tiennent désormais à pouvoir vivre une vraie coupure estivale. Cela a renforcé de facto la compréhension de notre démarche.

Aujourd'hui, même si tout n'est pas parfait (il reste à convaincre nos écoles fondamentale et primaire qui n'ont pas encore emboité le pas), **il y a une vraie amélioration du climat social.**

En conclusion, ce changement s'est construit pas à pas, sur plusieurs années. Il a été obtenu par sensibilisation, dialogue et négociation. **C'est un exemple concret que la concertation sociale fonctionne quand elle est menée avec persévérance et clarté. On progresse, tout doucement, mais on progresse.**

Propos recueillis par Arnaud Labyt

Deux autres témoignages sont publiés en pages 26-27