

# CSC-Educ

LE MENSUEL DE LA CSC-ENSEIGNEMENT | NOVEMBRE 2025 | N°193 | Ne paraît pas en juillet et août | Bureau de dépôt Liege X | P602582

# ON NE LÂCHE

# RIEN!



## L'ÉDITO

Hélas, le réveil n'a pas sonné!

## L'ACTU POLITIQUE

Des économies... sur le dos des familles, des étudiants et des enseignants.

## DOSSIER PÉNURIE

Aucune solution pour lutter contre la pénurie



**Notre Force, c'est Vous !**

## CSC-EDUC

### ÉDITEUR 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

Le bureau journalier

Éric BERTEAU

Philippe DOLHEN

Aurélien HANTSON

Arnaud LABYT

Roland LAHAYE

Marie LAUSBERG

Hubert MELCHIOR

Francis PENNING

 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

- Hélas, le réveil n'a pas sonné ! 3

### L'ACTU POLITIQUE EN FWB

- Le Gouvernement MR-Les Engagés fait des économies... sur le dos des familles, des étudiants et des enseignants ! 4

### EN CAMPAGNE

- CONSEIL DE PARTICIPATION | Renouvellement des mandats dévolus au personnel d'éducation : candidatures 10

### SUR LE TERRAIN

- ESAHR | Fin de la gratuité pour les élèves de moins de 12 ans 11

### DOSSIER PÉNURIE

- 2025 : aucune solution pour lutter contre la pénurie 12

### REGARD VERS LA FLANDRE

- COC | Pensions, stabilité, carrière, formation 16

### LA CSC-E - GRAP FPS

- FONCTIONS DE PROMOTION ET DE SÉLECTION | Entre réformes, incertitudes et mobilisation 17

### EN PRATIQUE

- RÉGLEMENTATION | Déclaration des absences pour maladie et contrôle médical 18
- AGENDA | Invitation à la formation RGPD 19
- ACTIVITÉ | Retraités-préretraités : Amicale de Bruxelles 19
- BON À SAVOIR | Circulaires du mois 20
- ANNONCE | Du changement à la régionale de Namur 20

### CARNET DE BORD DU MANDATAIRE

- Agenda des organes de concertation sociale - décembre 2025 21
- L'amiante dans les écoles, un fléau invisible ! 22
- Les opérations de réaffectation 23

### PAROLES DE MILITANTS

- TÉMOIGNAGE ▶ Quand la concertation sociale porte ses fruits 24



# Notre Force, c'est Vous !



## NOUS CONTACTER

Nos services aux membres sont accessibles :

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

[www.lacsc.be/contact-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

## ✓ HÉLAS, LE RÉVEIL N'A PAS SONNÉ !

Rappelez-vous. Le mois dernier, je titrais mon édito «Les Engagés, il est l'heure de se réveiller».

Aujourd'hui, force est de constater que le réveil n'a pas sonné. Et pour cause, le vendredi 3 octobre sur le coup de midi, la Ministre-Présidente E. Degryse, accompagnée de ses Ministres, présentait à la presse les décisions prises suite au conclave budgétaire. Et le moins que l'on puisse dire, c'est que, même sans réveil, la douche froide était au rendez-vous.

Rappelant pour la énième fois le contexte budgétaire désastreux, le déficit abyssal et la dette colossale, la Ministre-Présidente (dont on attend toujours un véritable projet) a de nouveau agité la peur et présenté un train de mesures qui dépassent de loin l'école, ses élèves et ses personnels, et frappent de plein fouet l'ensemble de la société.

Une partie de cette revue passe ces mesures en détail. Je ne vais pas m'y attarder ici.

Dès l'annonce faite, nous avons dénoncé ce qui, pour nous, est une attaque supplémentaire aux plus défavorisés. Les choix posés sont, pour la plupart, dogmatiques ou idéologiques.

Si nous sommes habitués depuis longtemps aux choix du MR, on était en droit d'attendre un équilibre de la part des Engagés. Eux qui furent sociaux longtemps (PSC), humanistes un temps (CdH) mais qui n'ont plus grand-chose d'engageant ! C'est tout le contraire qui se produit.

Et pourtant...

À en croire les «experts» (dont certains font partie du Groupe qui a conseillé le Gouvernement), d'autres choix étaient possibles. Encore faut-il le courage de les assumer et la force de reconnaître que l'on s'est parfois trompé !

Ainsi, Philippe Defeyt (dans les colonnes de la Libre Belgique du 25 septembre) rappelait-il que, suite au transfert de compétences datant de 1993, la FWB verse chaque année 500 millions d'euros à la Région wallonne. «Dès lors que la Région wallonne ferait des économies, elle pourrait renoncer à un montant équivalent à ses économies venant de la FWB. On pourrait donc résoudre une partie du problème budgétaire de la FWB par la Région wallonne».

Il ajoute qu'il y a peu de chance que la Région revienne sur ses décisions fiscales. Toujours dans la Libre, le 17 octobre, il va plus loin : «Rappelons d'abord que le débat politique et budgétaire serait tout autre si la Wallonie revenait, ne serait-ce que partiellement, sur

*deux réformes fiscales (droits d'enregistrement et droits de succession) qui sont à la fois coûteuses et injustes. Faisant cela, elle pourrait soulager les contraintes budgétaires, et de la Région et de la Fédération. Je crains qu'il n'y ait pas de majorité pour ce faire, ni politique ni peut-être même dans la population».*

Car une partie du nœud se trouve effectivement dans les «faux cadeaux» octroyés par la réforme des droits d'enregistrement et des droits de succession qui grèvent le budget régional et qui ne sont profitables qu'aux mieux nantis. Nous tenons à votre disposition l'analyse détaillée.

Marie Goransson, professeure à l'Université libre de Bruxelles faisait elle aussi partie du Groupe d'experts. Elle s'exprimait dans Le Soir du 8 octobre : «Alors que les finances de la Communauté française sont dans le rouge, l'allongement du tronc commun permettait de réaliser une économie de quelque 44 millions d'euros annuels. Des économies qu'il faudra à présent réaliser ailleurs».

Enfin, et même si c'est à un autre niveau de pouvoir (mais la Belgique est un petit pays et tout est dans tout), le choix du Gouvernement fédéral d'investir de manière colossale dans la défense laisse perplexe et permet de se poser quelques questions.

Elles prennent d'autant plus de sens à la lecture de l'analyse de Todd Brogan, Directeur des campagnes et de la mobilisation au sein de la CSI (Confédération syndicale internationale).

Quelques morceaux choisis :

*«Cette idée qui veut que la Russie est tellement puissante et représente une telle menace que l'Union européenne et le Royaume-Uni sont contraints de supprimer les éléments mêmes qui font de ces pays des endroits où il fait bon vivre pour beaucoup (pas tous) et que cela permettrait d'une manière ou d'une autre de réduire la menace existentielle est de la folie».*

*«Aux Etats-Unis, la réduction des investissements dans les domaines de la santé, de l'éducation et de la sécurité sociale au profit de l'armement a entraîné une détérioration de l'économie, un déclin de la démocratie et une population asphyxiée par les désinformations avec des syndicats brisés et détruits».*

Voilà une fois de plus qui démontre une autre vision de la société. Ne nous laissons pas emporter par ceux qui ne cherchent qu'à nous opposer et à nous diviser. Nous étions au moins 140 000 dans les rues de Bruxelles le 14 octobre dernier à le répéter.

Quand il n'y a plus d'espoir, il ne reste hélas que la colère ! On ne lâchera rien !

◆ Roland Lahaye



### ✓ LE GOUVERNEMENT MR-LES ENGAGÉS FAIT DES ÉCONOMIES... sur le dos des familles, des étudiants et des enseignants !

Le vendredi 10 octobre dernier, le Gouvernement de la Communauté française présentait lors d'une conférence de presse, les résultats du conclave budgétaire.

Quelques jours auparavant, le rapport d'un Comité d'experts choisis et mandatés par le Gouvernement avait été diffusé. Alors qu'en parallèle, on nous réunissait dans une parodie de Groupe de travail (GT) sur la pénurie, les experts analysaient la situation financière de la Communauté française et faisaient des propositions pour réduire la dette de la FWB à l'horizon 2029.

- ✦ La trajectoire 2029 vise à stabiliser le déficit à 1,2 milliard d'euros comme première étape.
- ✦ Le budget 2026 fera l'objet de 500 millions d'économies structurelles : **700 millions d'économies** et 200 millions pour des politiques nouvelles.

Les mesures présentées devant la presse sont les premières, celles qui concernent le budget 2026. **Ces économies seront insuffisantes pour atteindre les objectifs que le Gouvernement s'est fixés; d'autres suivront pour les années 2027, 2028 et 2029 !!!**

La Ministre-Présidente, E. Degryse, et la Ministre de l'Éducation et de l'Enseignement pour Adultes, V. Glatigny, emploient un vocabulaire orienté pour évoquer le déficit budgétaire de la FWB et utilisent des termes jouant sur l'affectif :

**équité, équitable, participation de tous, solidarité !**

Voici quelques morceaux choisis :

«*Chaque secteur doit faire sa part*».

E. Degryse

«*Retrouver la maîtrise du déficit... Chaque secteur a joué le jeu. Belle solidarité gouvernementale*».

«*Nous ne touchons pas au pouvoir d'achat des enseignants qui travaillent*».

V. Glatigny



**Nous ne sommes pas dupes !**

Derrière cette façade lexicale, se cachent des mesures parfois économiques mais surtout idéologiques, visant à maintenir en Communauté française un enseignement sélectif et excluant.

Elles visent aussi à détruire la qualité des services collectifs (sport, culture, enseignement, aide à la jeunesse...) et l'accès pour tous à ces services.

Pour apurer ou réduire une dette, il existe au moins deux possibilités :

- ▶ soit réaliser des économies et parler d'austérité,
- ▶ soit jouer sur les recettes.

Nous avons déjà eu l'occasion, dans le CSC-Educ, d'évoquer la question de la dette et les alternatives possibles à l'austérité, relativisant ainsi les discours alarmistes qui laissent croire que la Communauté française pourrait se retrouver rapidement en défaut de paiement.

Dans le prochain CSC-Educ, nous reviendrons sur le financement de la Communauté française, cette entité fédérée qui ne peut elle-même produire de nouvelles recettes, mais qui dépend d'autres instances pour augmenter éventuellement son financement.

Attardons-nous dans un premier temps sur les mesures annoncées qui concernent directement l'enseignement et posent énormément de questions, pour prochainement présenter les alternatives possibles afin de réaliser des économies, démontrant ainsi que ces mesures sont avant tout idéologiques, voire démagogiques.



# ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE

86,7 MILLIONS D'ÉCONOMIES SERONT EFFECTUÉS

Madame Glatigny se targue d'avoir répondu aux défis auxquels fait face l'enseignement en ayant maintenu l'essentiel :

- ▶ qualité de l'enseignement,
- ▶ lutte contre la pénurie,
- ▶ maintien des salaires et de l'indexation, de l'encadrement, des DPPR,
- ▶ RFIE, revalorisation des jeunes enseignants formés en 4 ans,
- ▶ fusion des petites écoles,
- ▶ maintien de la charge de travail de toute une série d'enseignants (professeurs d'éducation physique, enseignants du fondamental et du degré inférieur du secondaire).

A partir de vos nombreuses interpellations, nous allons démontrer que toutes ces mesures relèvent de la dissimulation, voire du mensonge !

## MESURES PRISES AU NIVEAU DES CARRIÈRES

Revalorisation salariale (+5 %) pour les nouveaux enseignants diplômés en 4 ans.

! Dans les Groupes de travail "pénurie", la conclusion était que le barème 301 était trop bas. Et là, on nous fait l'aumône de 5 % !

- ▶ Brut ou net ?
- ▶ Avec quelle(s) contrepartie(s) ?

RAPPELONS QU'IL S'AGIT D'UN MASTER !

Tous les enseignants du DS presteront dorénavant 22 périodes contre 20 actuellement.

\* À l'exception, des enseignants de l'enseignement spécialisé, des enseignants débutants (20 périodes) et des enseignants de 60 ans et plus (20 périodes).

👉 Selon la Ministre, «pour établir une équité» entre les enseignants du DS (degré supérieur) et du DI (degré inférieur) de l'enseignement secondaire.

① Rappelons qu'avant le Pacte (2019), les enseignants prestaient entre 20 et 22 périodes : "heures de plage" non rémunérées devenues "heures additionnelles" rémunérées.

- ▶ Pas de perte salariale ? Vraiment ?

! Deux périodes de plus, c'est 10 % de charge supplémentaire ! C'est donc une perte salariale.

Cela signifie que pour dix professeurs à qui on ajoute ces deux périodes, il y en a un qui perd son emploi.

Voilà la manière dont le Gouvernement entend lutter contre la pénurie :

*"Il manque des enseignants ?*

*C'est simple, supprimons des postes".*

Il est certain que cette mesure impactera négativement l'attractivité du métier.

ET SUR LE PLAN ORGANISATIONNEL ?

- ▶ Ajout de deux périodes de nomination et donc mise en disponibilité des derniers définitifs ?
- ▶ Scission des cours ? Dans les faits, peu de cours se donnent à raison de deux périodes.
- ▶ Extension de charge dans une fonction où je suis "titre suffisant" ? Avec une perte salariale ?
- ▶ Si je suis seul-e dans l'école dans cette fonction : mise en disponibilité par défaut d'emploi et réaffectation ? Ou alors, je ne vais pas réclamer le traitement d'attente et je perdrai du salaire ?
- ▶ Glissement vers le degré inférieur des membres du personnel définitifs prestant, à la fois, dans les degrés supérieur et inférieur ; avec à plus ou moins

court terme, une nomination partielle dans l'inférieur et donc une perte salariale ?



Cette mesure est scandaleuse, d'autant plus que la CSC-Enseignement réclame une enquête OBJECTIVE sur la charge de travail des enseignants ! C'est une obligation de l'employeur.

Madame la Ministre a-t-elle peur de constater que tous les membres du personnel de l'enseignement prestent déjà beaucoup trop d'heures ?

### Revalorisation des directions.

- ▶ A quelle hauteur ?
- ▶ Que devront-elles faire en plus ?
- ▶ Quelles directions seront revalorisées ?

! Est-ce une priorité dans la situation budgétaire décrite par la Ministre ?

### Rémunération pour les maîtres de stage.

- ▶ Uniquement pour les stages de longue durée ? Et tous les autres ?
- ▶ Paiement sous quelle forme ?
- ▶ Pour combien d'heures de travail ?
- ▶ Pour former des jeunes enseignants qui gagneront plus ?

### Réduction à 3 jours par an d'absence d'un jour sans certificat.

- ! Mais...
- ▶ Difficulté d'obtenir un rendez-vous avant plusieurs jours étant donné la pénurie de généralistes.
  - ▶ Risque de prolongement inutile et systématique des congés de maladie (sans possibilité de remplacement) avec un impact sur les collègues et sur les élèves.

### Après épuisement du pot maladie, la rémunération sera établie à 60% comme c'est le cas dans la fonction publique.

\* Sauf pour les maladies reconnues graves et de longue durée.

① Jusqu'à présent : 80 % la 1<sup>ère</sup> année, 70 % la 2<sup>ème</sup> année, 60 %, à partir de la 3<sup>ème</sup> année ;

- ▶ Une fois mon pot maladie épuisé, si je suis à nouveau en incapacité de travail, par exemple pour une opération suivie d'une convalescence d'un mois

et que je n'ai pas pu me reconstituer un pot de maladie suffisant (15 jours par an), je tombe directement en disponibilité à 60% dès épuisement de mon pot ?

! Effectivement ! Rappelons que le compteur de disponibilité ne revient jamais à 100%.

- ▶ Et puisqu'on nous compare à la Fonction publique, allons-nous recevoir des chèques-repas ?

### Mise en place dès 2027 d'un CDI, avec garantie de charge horaire de 100 % au barème 401.

- ▶ Selon la Ministre, pour stabiliser les jeunes enseignants.

! Comment peut-on, au cours de la même conférence de presse, affirmer que tous les jeunes enseignants auront une charge de 100 % et mettre à la porte plus de 2000 équivalents temps plein en raison :

- des réformes du qualifiant,
- de l'augmentation de la charge,
- et du retour des détachés.

- ▶ Est-ce parce que les enseignants du secondaire supérieur, au barème 501, coûtent trop cher et qu'il est préférable d'engager des 401 en sous-barème ?

! Les experts qui se sont penchés sur cette dette ont écrit dans leur rapport que le CDI était une mesure qui coûterait trop cher à la FWB. Quelle meilleure preuve que toutes les mesures prises sont des mesures dogmatiques !

! Les jeunes enseignants en CDI auront-ils les avantages du privé ?

- ▶ Remboursement des frais de déplacement ?
- ▶ Chèques-repas ?
- ▶ Matériel de travail fourni par l'employeur ?
- ▶ Récupération des heures supplémentaires ?
- ▶ Assurance groupe ?
- ▶ Epargne pension ?



Comment peut-on avoir un contrat à durée indéterminée alors qu'une année scolaire est limitée dans le temps ?

A moins de faire prester les jeunes enseignants pendant les vacances scolaires (pour animer des stages, des remédiations, ou d'autres tâches... ) ?

Comme dans certains pays où la démocratie se perd.



## Réduction des détachements pédagogiques.

\* Ils seront limités aux postes qui nécessitent l'expertise d'enseignants.

- ▶ Qui bénéficiera de ces postes (asbl d'éducation, mouvements de jeunesse,...) ?
- ▶ Comment seront-ils financés ?

Conséquences : pertes d'emploi pour les membres du personnel qui remplacent ceux qui sont dans ces postes.

On parle de stabiliser les jeunes enseignants avec un CDI, mais dans le même temps, on réduit drastiquement les emplois disponibles ; n'est-ce pas trompeur ?

## Allègement de la charge face à la classe pour les enseignants débutants et ceux de 60 ans

- ▶ Que devront-ils faire à la place ?
- ▶ Les jeunes enseignants quittent la profession dans les cinq premières années, mais la mesure ne concerne que la première année ; c'est insuffisant !

L'allègement pour les plus de 60 ans et plus correspond pour le degré supérieur la charge actuelle. Où est le bénéfice ?

Les mêmes partis au Gouvernement fédéral vont voter la fin des congés et des aménagements de fin de carrière ?! De qui se moque-t-on ?

## Fin de la valorisation du barème 501.

\* Hors DS et pour ceux inscrits dans la formation aujourd'hui et ceux qui l'ont déjà.

- 👉 Selon la Ministre, il s'agit d'une « mesure d'équité », à charge de travail égale !
- ▶ Comment peut-on parler de charge de travail égale si on refuse d'objectiver la charge de travail des membres du personnel de l'enseignement ?
- ▶ Comment peut-on autant mépriser la plus-value d'une formation importante et contraignante ?

Cette mesure entrainera la fermeture de ces formations dans l'enseignement supérieur.

Quel paradoxe ! Quel non-sens ! Comment peut-on clamer partout qu'on veut relever le niveau, les seuils de réussite et ne pas reconnaître la formation des personnels ?

## Maintien des DPPR ... mais remaniées à l'aune de la législation fédérale.

👉 FWB : "Ce n'est pas notre faute, mais ce sera la faute du fédéral" (#caliMeRo). Quels sont les Partis dans les différents Gouvernements ?

! La DPPR est maintenue mais le Gouvernement fédéral, par les mesures annoncées en matière de pension rend ce dispositif nettement moins intéressant.

## MESURES PRISES AU NIVEAU DES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DES ÉCOLES ET DES RÉSEAUX

### Révision des mécanismes de gratuité scolaire.

\* Fournitures et repas scolaires pour les écoles plus défavorisées.

👉 Intégration du budget gratuité dans les frais de fonctionnement des établissements, réalisant une légère économie.

▶ Quelle est la garantie que ces moyens seront utilisés à cet effet ?

👉 Obligation pour les établissements de fournir du matériel scolaire pour élèves défavorisés jusqu'en 6<sup>e</sup> primaire sans augmenter les moyens actuels.

On se dirige droit vers une stigmatisation des élèves avec toutes les conséquences négatives de cette "charité".

### Révision de l'enveloppe de l'encadrement différencié.

👉 Maintien de l'encadrement enseignant mais révision des moyens de fonctionnement.

! Alors que les repas gratuits devront être financés par les moyens de fonctionnement de l'ED... Cherchez l'erreur !

### Non-indexation des moyens de fonctionnement des écoles en 2026.

! Les établissements (beaucoup sont déjà en difficulté) vont devoir faire face à la fin de l'indexation de leurs frais.

### Augmentation des droits d'inscription en ESAHR.

👉 94 € pour les élèves de moins de 12 ans ; une partie des recettes sera reversée aux établissements.

! Coût supplémentaire pour les familles.

! Restriction de l'accès à la culture pour tous et surtout pour les publics les plus précaires.

### Fin des dérogations extralégales.

\* *Emplois hors cadre dans l'enseignement obligatoire.*

👉 Cette mesure n'est justifiée par aucun critère objectif.

! Encore des pertes d'emplois ?

### Réduction de 30 % des moyens des cellules de soutien et d'accompagnement des réseaux et re-ciblage de leurs missions.

! Retour dans les écoles d'une partie des enseignants en détachement dans ces postes, ce qui va immanquablement provoquer des pertes d'emplois...

## MESURES PRISES AU NIVEAU DU PARCOURS DES ÉLÈVES

👉 La Ministre a pour objectifs la «qualité des apprentissages» et l'augmentation des moyens d'encadrement.

### Renforcement de 220 ETP d'accompagnement personnalisé.

👉 En plus des 100 ETP (emplois temps plein) qui viennent d'arriver avec le tronc commun en 6<sup>e</sup> primaire, l'objectif étant de mettre un boost en 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> primaires en lien avec le nouveau test CLE.

### Réforme de l'orientation dans l'enseignement spécialisé.

👉 La mesure vise à garantir un enseignement le plus adapté aux besoins de l'élève et ainsi à diminuer l'orientation vers l'enseignement spécialisé.

### Renforcement de l'encadrement des CPMS.

👉 La mesure vise une meilleure prise en compte des besoins des élèves et la formation des directions des CPMS.

## ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

108 MILLIONS D'ÉCONOMIES SERONT EFFECTUÉS.

### Le minerval sera progressif.

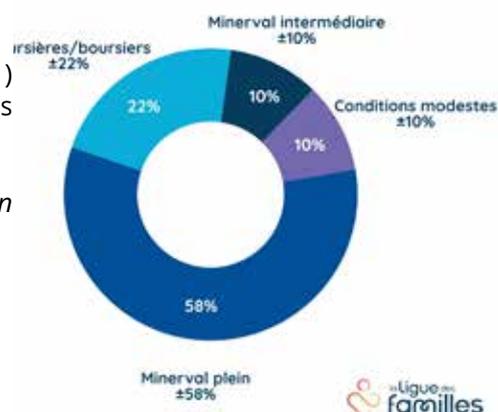
👉 Le Gouvernement a souhaité sortir du gel du minerval (depuis 2011) pour une mesure qui se veut "plus équitable". Il prévoit quatre tranches différentes pour le minerval :

- les étudiants boursiers (minerval gratuit) ;
- les étudiants de condition modeste qui représentent 1 % de la population étudiante et pour qui le minerval s'élèvera à 374 € ;
- une catégorie intermédiaire dont le minerval s'élèvera à 835 € ;
- et un minerval à 1194 € pour le reste des étudiants.

👉 Cette mesure entrera en vigueur dès la rentrée 2026.

! Progressivité ? Une augmentation de 40 % n'a rien de progressif.

! 58 % des étudiants payeront un minerval plein.



## Mise en place du modèle DIES dès septembre 2027.

☛ La mesure vise à favoriser la mobilité des élèves belges vers l'étranger et assurer un financement plus équitable des étudiants européens en FWB.

! Tant que ce modèle n'est pas adopté par les autres pays de l'UE, la seule conséquence sera une désertion des étudiants de l'UE.

Par cette mesure, le Gouvernement met en péril les établissements accueillant majoritairement des étudiants étrangers.

## Suppression des FABS.

\* *Frais afférents aux biens et services.*

! Ces frais seront dès lors à la charge des étudiants.

## BÂTIMENTS SCOLAIRES

☛ Le Gouvernement souhaite, dans les rénovations qu'il subventionne, prévoir un investissement dans des économies d'énergie. Ces économies d'énergie produiront un retour sur investissement estimé à 6%.

☛ Dorénavant, la moitié des économies réalisées viendra contribuer à l'effort budgétaire et permettra par la suite de créer un "cercle vertueux" pour l'investissement dans les bâtiments scolaires.

## Le mécanisme de prise en charge des intérêts des emprunts sera inversé.

! La FWB limitera la prise en charge des intérêts des emprunts à 1,25 %.

## Les fonds des bâtiments scolaires ne seront pas indexés en 2026.

! De nouveau, ce seront les écoles qui seront perdantes.

## CONCLUSION

Avec cette série de mesures, le Gouvernement de la FWB pose un choix clair.

Le MR et Les Engagés font des économies sur le dos des gens qu'ils méprisent : les enseignants, les étudiants et les familles précaires...

Ils annoncent vouloir maîtriser la dette mais ce discours sonne creux car ce Gouvernement fait le choix assumé de faire des économies pour financer des mesures coûteuses, qui vont maintenir voire enfoncer notre système éducatif dans un état décrié par tous les acteurs de l'enseignement :

☛ l'abandon d'un réel tronc commun coûtera à la FWB 40 millions d'euros par année ;

☛ le coût du redoublement se chiffre à 400 millions d'euros annuels ;

☛ le coût du CDI est estimé à au moins 500 millions d'euros par an...

**C'EST POLITIQUEMENT ET SOCIALEMENT ÉPOUVANTABLE !**

**"L'ENSEIGNEMENT N'EST PAS UN COÛT MAIS UN INVESTISSEMENT"**

## ✓ CONSEIL DE PARTICIPATION ▶ **CoPa**

Renouvellement des mandats dévolus au personnel d'éducation.

Des enseignants\*  
au Conseil de participation  
Une évidence !

**CONCRÉTISEZ-LA !**



**SOYEZ CANDIDAT·E !**



[www.lacsc.be/csc-e/copa-candidature](http://www.lacsc.be/csc-e/copa-candidature)

Dans le CSC-Educ du mois dernier, nous vous annonçons que le renouvellement des mandats du personnel d'éducation\* au sein des Conseils de participation devait s'opérer pour le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Vous avez pu y trouver une affiche reprenant les missions du Conseil de participation et les raisons pour lesquelles une représentation du personnel d'éducation y était indispensable.

### ÉLECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL D'ÉDUCATION

Le nombre de représentants du personnel d'éducation au CoPa est fixé par le Pouvoir organisateur ou son délégué.

Il ne peut être inférieur à trois ni supérieur à six et doit être identique à celui des représentants des parents et, le cas échéant, des élèves.

Pour être candidat·e, vous devez être membre du personnel de l'école pour une année scolaire complète et exercer au moins un mi-temps.

#### VOUS TRAVAILLEZ DANS L'ENSEIGNEMENT LIBRE ?

Dans le réseau libre, les trois premiers mandats sont attribués par les organisations syndicales.

- ▶ A défaut de représentants désignés par les organisations syndicales, les postes restent inoccupés !
- ▶ Ils ne peuvent être récupérés par le Pouvoir organisateur pour élire des représentants non désignés par les organisations syndicales.

Les éventuels mandats complémentaires (max. 3) font l'objet d'une procédure d'élection mise en place par le PO, selon les mêmes modalités que celles précisées ci-contre pour l'enseignement officiel.

#### CANDIDAT·E POUR UN MANDAT CSC-E ?

Posez votre candidature à l'aide du formulaire en ligne (lien et QR code ci dessus).

Le secrétariat régional dont dépend votre école reprendra contact avec vous pour établir la liste et vous informer de la suite de la procédure.

D'autre part, un dossier explicatif relatif à la procédure d'élection des mandats CSC-E est disponible sur le site :

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

#### VOUS TRAVAILLEZ DANS L'ENSEIGNEMENT OFFICIEL ?

Dans le réseau officiel subventionné (communal, provincial et Cocof) et dans le réseau WBE, les représentants du personnel éducatif sont élus en leur sein et au scrutin secret par l'ensemble des membres du personnel.

Le Pouvoir organisateur est responsable de l'organisation de ces élections.

Néanmoins, si vous avez l'intention de poser votre candidature auprès de votre PO pour représenter vos collègues au Conseil de participation (CoPa) de votre école, nous vous demandons de nous en faire part à l'aide du formulaire en ligne (lien et QR code ci-dessus).

Ainsi, si vous êtes élu·e, d'une part, vous pourrez être un relais CSC-Enseignement qui, pour sa part, pourra vous apporter l'aide utile pour l'exercice de ce mandat dans le respect des valeurs de la CSC.

♦ Marie Lausberg

\* Personnel enseignant, personnel paramédical, social et psychologique, personnel auxiliaire d'éducation, personnel puériculteur.

## ✓ FIN DE LA GRATUITÉ POUR LES ÉLÈVES DE MOINS DE 12 ANS

Le Gouvernement précarise tous azimuts et commence à s'attaquer à un système d'enseignement artistique unique au monde par son offre, sa qualité et son accessibilité.

Jusqu'à présent, dans les Académies (arts plastiques, musique, arts parlés, danse), les élèves de moins de 12 ans sont dispensés du paiement d'un minerval, ce ne sera bientôt plus le cas. Ils devront s'acquitter d'un minerval de 94€/année scolaire.

Cette mesure est préjudiciable à plusieurs titres.

### POUR LES ÉLÈVES

Certains parents n'auront pas les ressources financières pour inscrire leurs enfants dans un établissement de l'ESAHR car ces 94 € s'ajoutent au coût généré par d'autres mesures :

- augmentation du minerval dans le supérieur,
- fin de la gratuité des fournitures scolaires,
- chômage limité dans le temps,
- ...

Cela privera incontestablement un nombre non négligeable d'élèves d'une pratique artistique dont les bienfaits nombreux ne sont plus à démontrer.

Ces activités artistiques sont pour beaucoup d'enfants une éclaircie dans un ciel bien trop gris pour leur âge.

Venant d'un certain parti, cette mesure ne nous étonne pas, mais qu'elle soit validée par le parti de "la famille", c'est tout simplement une honte !

### POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL

L'ESAHR fonctionne en enveloppe fermée, la dotation globale ne devrait donc pas être affectée pour les enseignants, sauf, si cela figure dans la cargaison d'un prochain budget.

En revanche, il n'est pas impossible que cela puisse se répercuter sur des emplois de sous-direction et de surveillant-éducateur.

Il est probable que certains établissements fleurissent, voire passent sous le seuil fatidique du maintien. Dans ce cas, des mécanismes de fusion-absorption sont prévus.

Ces baisses seront plus ou moins marquées géographiquement et s'exprimeront dans les divers domaines enseignés. Cela entraînera, sans mauvais jeu de mots, des jeux de chaises musicales en interne et des mouvements du personnel entre établissements.

Tout ce qui contribue à faire de nous des citoyens porteurs de valeurs est démantelé progressivement par ce Gouvernement. Il est urgent de se mobiliser, vous serez informés par vos délégués et tous les canaux de communication de la CSC-Enseignement. Nous ne lâcherons rien !



♦ Francis Penning

## AUCUNE SOLUTION POUR LUTTER CONTRE LA PÉNURIE

Aujourd'hui, en novembre 2025, la pénurie touche toutes les strates de l'école de la maternelle au secondaire.

En octobre 2021, dans le CSC-Educ n°152, nous avons publié les résultats d'un groupe de travail interne sur la question. Nous vous invitons à relire ces conclusions en scannant ce QR code ; elles sont encore d'actualité.



Durant un an et en période COVID, de nombreux militants avaient planché sur la question.

**A l'époque, nous identifions de nombreuses causes.**

- ▶ Le recrutement insuffisant de futurs enseignants.
- ▶ Les départs prématurés en début, en cours ou en fin de carrière.
- ▶ La formation inadéquate et/ou insuffisante.
- ▶ Les conditions de travail pénibles.
- ▶ Le climat scolaire lourd avec tensions relationnelles entre toutes les parties prenantes et toutes les formes de harcèlement et/ou violences à l'égard des membres du personnel.
- ▶ L'image catastrophique de la profession.

## Mais qu'en est-il aujourd'hui ?

Reprenons ces résultats un par un et faisons le point.

### ❶ Le recrutement insuffisant de futurs enseignants.

Les chiffres d'inscriptions dans les études de FIE (Formation initiale des enseignants) montrent une courbe descendante depuis plusieurs années.

Aujourd'hui, les jeunes qui embrassent une future carrière d'enseignant l'entament dans une nouvelle réforme qui leur confère une formation de niveau Master 60. Malgré l'annonce du Gouvernement du 10 octobre dernier, l'incertitude règne à propos de leur future rémunération, de leur charge de travail et de leur statut. Ce grand vide devant eux ne les attire pas et accroît la pénurie.

### ❷ Les départs prématurés en début, en cours ou en de fin de carrière.

De nombreux décrets, depuis plusieurs années, ont eu comme vocation de lutter contre la pénurie, mais le résultat fut inverse.

Le détricotage complet du décret «Titres et fonctions», dont la volonté était de mettre la bonne personne formée dans le bon cours, est une catastrophe.

Les nouvelles dispositions du décret «Mise en disponibilité/Réaffectation» vont dans le même mauvais sens.

Il ne s'agit plus de mettre ou remettre à l'emploi la personne adéquate mais de placer «un chien avec un chapeau» devant chaque élève sans tenir compte du bagage du membre du personnel.

**Faut-il dès lors s'étonner de voir fuir les enseignants où qu'ils en soient dans leur carrière ?**

**Faut-il s'émouvoir, tous les jours, de lire sur les réseaux sociaux, des messages d'enseignants qui quittent le navire pour voir si l'herbe est plus verte ailleurs ?**

C'est sans compter tous ceux qui voyaient poindre l'horizon d'une retraite bien méritée se faire rattraper par les mesures ARIZONA sans espoir d'une fin de carrière apaisée et épanouie.

Les réformes actuelles dans le qualifiant, dont le retrait de 3 % du NTPP, la fin des septièmes,... plongent de nombreux travailleur·euse·s dans l'incertitude.

La CSC-Enseignement, depuis des années, réclame des cellules de reconversion, comme cela se passe dans le monde de l'entreprise, afin de répondre aux inquiétudes légitimes des travailleur·euse·s. A ce jour, rien n'est mis en place.

Au niveau du supérieur, la pression sur la stabilité des membres du personnel est de plus en plus forte...

**Une stabilité a été promise** à certains membres du personnel du primaire **via les pools de remplacements**.

Le système a été testé à Bruxelles et en Hainaut-Sud. Il est actuellement implémenté en Brabant Wallon et à Namur.

**Pourquoi ne l'avoir pas implémenté partout ? A quand son évaluation ?**

Tous les retours que nous avons parlent de membres du personnel stables et occupés toute l'année là où, pour des questions purement idéologiques, le Gouvernement MR-Les Engagés propose un CDI-E impayable ! Des solutions existent, ce ne sont pas des coûts mais des investissements.

### ③ La formation inadéquate et/ou insuffisante.

Depuis la mise en place du Pacte, l'École a changé et va encore changer.

Les collègues qui montent dans le train du tronc commun en secondaire se posent de nombreuses questions auxquelles, au moment d'écrire ces lignes, ils n'ont pas de réponse.

Non sans mal, les collègues du fondamental ont été formés sur ce tronc commun de manière hybride.

Ca aurait dû être le cas des collègues du secondaire à la rentrée 2025.

Le Gouvernement MR-Les Engagés bloque le système de formation et plonge toute une cohorte de membres du personnel dans l'incertitude la plus complète.

Comment dès lors rester motivé·e et comment se former lorsque la continuité de ce tronc commun polytechnique et pluridisciplinaire est mise à mal alors qu'il n'est pas encore complètement implémenté ?

Le retard pris permettra-t-il de former tous les membres du personnel des trois premières années du secondaire à temps ?

La formation est un maillon essentiel dans un métier qui évolue.

Soyons néanmoins de bon compte : l'arrivée du dispositif APSCA<sup>1</sup> permet à nos collègues du primaire et du spécialisé de partir le cœur plus serein. C'était une revendication de longue date.

### ④ Les conditions de travail pénibles.

*Les références ci-dessous renvoient aux recommandations publiées en pages 5 à 10 dans le CSC-Educ n°152 du mois d'octobre 2021 (voir QR-code).*

*Nous reprenons celles liées aux conditions de travail en page 15, (6<sup>ème</sup> cause points F1a à F4c).*

**Aucune n'a été entendue !** Comment dès lors attirer, conserver et maintenir les enseignant·e·s en place ?

#### PRENONS DES EXEMPLES.

♦ **PRIMO** La taille des classes est une revendication que nous portons depuis des décennies.

Il y a bien eu un décret qui promet un meilleur contrôle de la taille des classes par les organes locaux de démocratie sociale.

L'interprétation des critères est tellement large que cela autorise quasi tous les dépassements.

♦ **SECUNDO** Cela fait également des années que nous réclamons une enquête indépendante sur l'objectivation du temps de travail.

On ne voit toujours rien venir.

Nos collègues néerlandophones l'ont eue en 2018<sup>2</sup>. Ils arrivaient à quelque 46 heures de travail par semaine !

1. Nous avons publié un article à ce sujet dans le CSC-Educ N°191, en pages 16-17 : [www.lacsc.be/csc-educ-2025-26](http://www.lacsc.be/csc-educ-2025-26)  
2. Cf. CSC-Educ N° 123 de novembre 2018, en pages 12-13 : [www.lacsc.be/csc-educ/archives](http://www.lacsc.be/csc-educ/archives)

♦ **TERTIO** Augmenter les salaires (cf. point F2).  
Est-il normal, en 2025, que pour pouvoir «survivre», de nombreux membres du personnel soient obligés de travailler en flexi-jobs pour compléter leur salaire ?

Une attention particulière était demandée pour les plus petits barèmes (cf. point F2e).

C'est tout le contraire : avec ces Gouvernements Azur, c'est travailler plus, pour gagner pareil !

Chaque mois, dans notre revue, nous réclamons de meilleures conditions de travail ; c'est la première manière de réduire la pénurie.

♦ **QUARTO** Connaissez-vous un seul métier au monde où le/la travailleur·euse doit prendre de son temps privé pour financer l'environnement qui l'emploie ?

Connaissez-vous un seul métier au monde où le/la travailleur·euse y va de sa poche pour son matériel de travail (PC, tablette, matériel pédagogique non fourni, ...) ?

Ce n'est pas ainsi que l'on va résoudre la pénurie, que du contraire.

## ⑤ Le climat scolaire

Alors que le climat actuel mondial est des plus moroses et des plus angoissants, tous nos jeunes sont en recherche d'apaisement et de confiance. C'est tout le contraire qui se passe.

Un des premiers textes qui fut attaqué par ce Gouvernement MR-Les Engagés a été de revoir le Décret Inscriptions pour permettre soi-disant à certains jeunes de Bruxelles de retrouver une école au mépris d'une réelle mixité sociale dans les établissements.

Le relèvement des seuils pour 2027 et l'introduction d'un test CLE en quatrième primaire ne vont faire qu'exacerber la concurrence entre les écoles en triant les élèves dès le début de la scolarité.

Qui devra gérer ce climat de peur, de concurrence et de stress ? Ce sont les enseignant·e·s en face des élèves ?

Ce n'est pas ainsi que l'on va augmenter l'attractivité de ce beau métier !

## ⑥ L'image de la profession

Toutes les campagnes de promotion pour le métier ne servent à rien si la réalité du métier est telle qu'actuellement. La meilleure publicité se trouve dans les écoles elles-mêmes.

Si les jeunes en âge d'orientation avaient face à eux des enseignants épanouis, heureux, fiers de leur métier, ils ne quitteraient pas l'école et passeraient de l'autre côté du miroir avec joie et bonheur. C'est tout le contraire qui se passe aujourd'hui.

Les conditions actuelles de travail dans les écoles et le climat délétère vis-à-vis de la profession ont pour conséquence que ces jeunes intéressés par ce beau métier prennent leurs jambes à leur cou et fuient !

## Où en sommes-nous ?

La réponse des Cabinets des Ministres E. Degryse et V. Glatigny, après la grande manifestation fin janvier 2025, a été de mettre quatre Groupes de travail en place pour trouver des réponses à la pénurie et aux questions que les 30.000 enseignants dans la rue posaient.

Nous avons très vite déchanté au fil des réunions mensuelles, nous rendant compte que ce n'était que de l'enfumage et de l'enrobage pour mieux faire passer la pilule de la DPC (Déclaration de politique communautaire).

Aller chercher les «soi-disant» bonnes pratiques des autres pays ne nous ont pas satisfaits.

## Nous ne sommes ni dupes ni naïfs !

La première action syndicale de la rentrée, en août 2025 fut de claquer la porte de ces Groupes de travail.

L'actualité nous donne raison, car aujourd'hui, nous apprenons que des économistes travaillaient dans l'ombre pour concocter ce fameux rapport des experts qui ressemble plus aux catalogues des horreurs qu'à une liste de solutions pour enrayer la pénurie.

♦ Philippe Dolhen

Ci-dessous, un extrait de l'article publié en pages 5 à 10 dans le CSC-Educ n°152 du mois d'octobre 2021 concernant les recommandations et des propositions d'actions pour les causes identifiées de la pénurie (accessible via le QR-code repris en page 12).

6<sup>E</sup> CAUSE : CONDITIONS DE TRAVAIL PÉNIBLES

Recommandations	Propositions d'actions
F1. Améliorer les conditions de travail	F1a. Diminuer la taille des classes.
	F1a bis. Diminuer la taille des classes et le nombre d'élèves en étude sous la «surveillance» d'un seul éducateur (ou introduire une norme).
	F1b. Avoir des classes plus hétérogènes (mixité sociale).
	F1c. Revoir l'encadrement.
	F1d. Quel que soit le diplôme, avec maintien salarial, harmoniser vers le bas le temps de présence de tous les enseignants (28P à 20P) devant les élèves, voire même la charge collective, lors d'une réflexion globale.
	F1e. Prévoir suffisamment de temps pour les préparations de cours, le travail collaboratif, les rencontres avec les élèves et les parents et la participation à la FPC (décret 14-03-2019 relatif à l'organisation du travail + RT).
	F1f. Mener à son terme l'étude sur l'objectivation de la charge.
	F1g. Proposer des équipements multimédias pour faire face à l'intégration des TICE dans les apprentissages en veillant à un support humain réel aux compétences informatiques avérées dans chaque école et subsidié par la CFWB (hors CP/NTPP école).
	F1h. Améliorer l'infrastructure des classes, des écoles, des salles de réunions,...
	F1i. Prévoir systématiquement un/une puériculteur/trice par classe en PM et M1.
	F1j. Améliorer le statut des puériculteurs/trices.
	F1k. Mettre à disposition des MDP des ressources pédagogiques diverses, gratuites et libres de droit, basées sur les référentiels de compétences de la FWB.
F1l. Simplifier la charge administrative.	
F2. Augmenter les salaires	F2a. Encourager des augmentations de salaire plus rapides.
	F2b. Exiger le barème du niveau master pour les nouveaux sortis et permettre à ceux et celles qui sont en place de l'atteindre.
	F2c. Rémunérer les congés en cours d'année.
	F2d. Améliorer la rémunération en début de carrière et le traitement différé des temporaires à temps partiel.
	F2e. Revoir à la hausse les plus petits barèmes.
F3. Stress / Epuisement professionnel (burnout)	F3a. L'école est un milieu de travail stressant par sa charge de travail excessive, le manque de temps, le manque d'autonomie, le bruit ambiant, une mauvaise ventilation, des problèmes avec l'hygiène et la sécurité, des formalités administratives excessives, le manque d'équipement des salles de classe,...
	F3b. Eliminer les causes de ce stress qui malmène les MDP.
F4. Evolution de la profession	F4a. Aider le MDP à affronter le nouveau rôle de l'Éducation au service d'un projet de société qui va protéger les individus en les préparant à faire face aux changements à venir.
	F4b. Promouvoir la légitimité de l'enseignant et le soutenir dans l'exercice de son autorité pédagogique et disciplinaire.
	F4c. Travailler les aspects institutionnels de la discipline.

“ J'ai eu l'occasion de lire l'éditorial de septembre du Secrétaire général de la COC, Koen Van Kerkhoven. En voici quelques aspects.

L'éditorial se termine en disant que l'année 2025-2026 sera une année de combat.

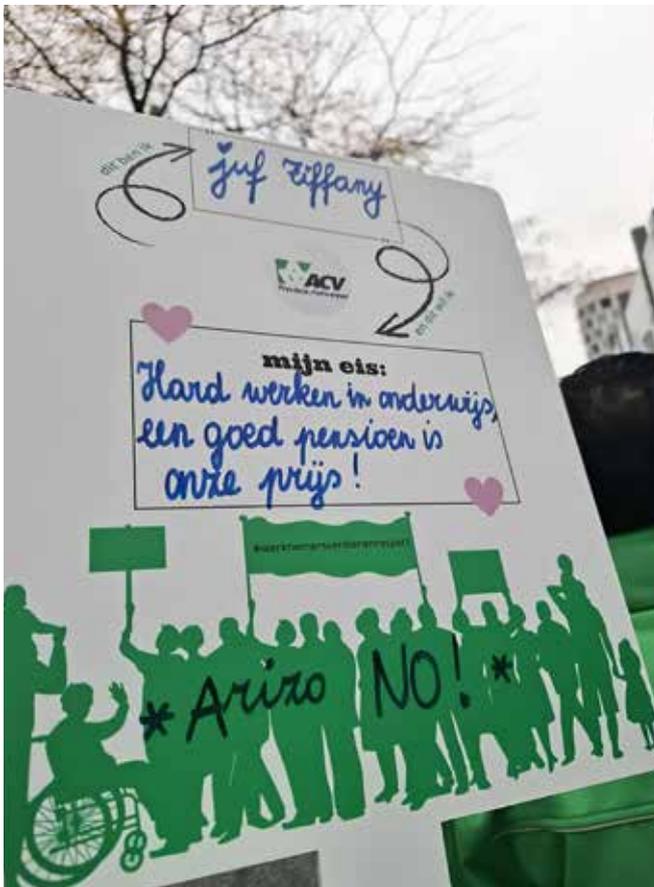
Hubert Melchior ”

## ► PENSIONS

Il y a des milliards pour la défense, pour l'aéroport de Zaventem et pour des projets de prestige, mais pour ceux qui mettent le meilleur d'eux-mêmes au service de ceux qui sont notre avenir, il n'y aurait pas moyen de conserver leur pouvoir d'achat pendant et après leur carrière ?

Travailler plus longtemps n'est possible que dans des circonstances réalistes : exigences raisonnables, soutien quand c'est nécessaire.

Pour alimenter le pot des pensions, il suffit de faire contribuer les personnes employées en travail étudiant ou en flexijob.



Régulièrement, Hubert Melchior, un de nos fidèles militants, vous fait part de nouvelles de l'enseignement en Flandre en se basant sur les revues de nos confrères syndicaux.



## ► STABILITÉ

On entend de plus en plus parler de flexibilité.

La COC s'oppose à ce que les enseignants soient des pions qu'on déplace et/ou qu'on fait travailler dans plusieurs écoles.

Un enseignement de qualité demande des équipes attachées à leur école et à son environnement.

Il faut un ancrage local. La mobilité doit être un choix, pas une obligation.

## ► CARRIÈRE

Le problème central est comment arriver à ce qu'il y ait assez de professeurs.

Selon une étude publiée par le Ministère flamand de l'Enseignement, un enseignant travaille en moyenne 42 heures par semaine.

Les professeurs doivent pouvoir se concentrer sur le travail en classe.

Le "ballast administratif", les problèmes d'organisation et les tâches supplémentaires prennent trop d'énergie.

Il faut un accompagnement et une aide pour les enseignants débutants, mais aussi des mesures adaptées aux circonstances tout au long (et jusqu'à la fin) de la carrière.

Les enseignants doivent avoir plus de contrôle sur les moyens mis à la disposition de leur école, moyens qui doivent servir en priorité à donner cours et ne pas être détournés vers d'autres utilisations.

## ► FORMATION

Face à la pénurie, on cherche des solutions rapides et on engage des enseignants sans formation pédagogique solide.

Il faut au minimum leur fournir une formation en parallèle, un coaching efficace, et adapter leur charge de travail de façon raisonnable.



## ✓ ENTRE RÉFORMES, INCERTITUDES ET MOBILISATION

La rentrée 2025-2026 confirme ce que beaucoup pressentaient : l'enseignement, ses acteurs et ses structures traversent une période de turbulences où les décisions politiques s'enchaînent sans toujours offrir la clarté nécessaire.

Réuni à Bouge le 22 septembre, le GRAP a dressé un état des lieux riche et parfois inquiétant.

### Des rentrées sous tension

Entre perte d'heures NTPP, lettres de mission inégales selon les réseaux, suppression annoncée des postes ALE et pénurie persistante d'enseignants qualifiés, les directions tirent la sonnette d'alarme. Classes à 32 élèves, absence de titres requis clarifiés, recomptages menaçants : les équipes doivent jongler avec des réalités qui fragilisent la qualité de l'enseignement et sapent la motivation.

Au niveau des internats, la situation n'est pas meilleure : fusions, normes alourdies (1 éducateur pour 25 élèves au lieu de 21), pertes d'emplois APE...

Autant de signaux qui annoncent une pression accrue sur le personnel.

### Réforme des CPMS : l'ombre d'une recentralisation

La réforme en gestation inquiète fortement. Objectif affiché : un encadrement «linéaire» et un plan de pilotage axé davantage sur des objectifs scolaires que sur le bien-être.

Concrètement, cela signifierait la suppression de 70 directions, des missions paramédicales amputées et une charge alourdie pour les équipes.

À ce stade, aucune consultation transparente n'a eu lieu.



### Pensions : un futur rabeté

La réforme des pensions ajoute à l'inquiétude : suppression des tantièmes préférentiels, augmentation du nombre de jours requis pour valider une année, pensions calculées sur l'ensemble de la carrière...

Les jeunes enseignants d'aujourd'hui sont les grands perdants de demain.

### L'action syndicale au rendez-vous

Face à ce constat, la mobilisation s'organise : arrêts de travail début octobre, manifestation nationale le 14 octobre à Bruxelles, actions prévues jusqu'en janvier. Un mot d'ordre clair : ne pas laisser passer ces réformes sans se faire entendre.

En conclusion, si le climat est marqué par un certain fatalisme dans les écoles, une conviction demeure : c'est par l'action collective que nous pouvons encore peser sur les choix politiques.

♦ Eric Berteau, Président du Grap

**SAVE THE DATE**

Prochaine  
**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE**  
des fonctions de promotion  
et de sélection

**Le 20 avril 2026 à 9h30**  
Au Centre de formation de Bouge

## DÉCLARATION DES ABSENCES POUR MALADIE ET CONTROLE MÉDICAL

### DU CHANGEMENT !

Des changements majeurs, applicables dès à présent, ont fait l'objet de la circulaire 9609 éditée le 17/10/2025.



Les changements apportés à cette circulaire contreviennent à l'état actuel de la législation. Nous nous réservons le droit de saisir les juridictions compétentes.

Nous vous invitons néanmoins à prendre connaissance des détails de la procédure et les modalités en cas d'absence pour maladie et de contrôle médical.



Nous vous résumons ci-dessous les principales nouveautés.



### Procédure de déclaration de l'absence

Vous avez l'obligation d'informer votre responsable, par la voie la plus rapide et, **au plus tard, à l'heure d'ouverture de votre établissement**, dans le respect des dispositions spécifiques reprises dans le règlement de travail de l'établissement.

Votre message doit indiquer la durée probable de votre absence : un jour ou plus d'un jour.



### Nouveau modèle de certificat médical agréé par la FWB

Il est dorénavant obligatoire de renseigner, dans les nouvelles cases prévues à cet effet,  **votre adresse e-mail ou votre n°GSM**, voire les deux, afin que la nouvelle procédure de contrôle médical puisse être rendue possible.

Ce nouveau certificat est téléchargeable sur le portail "MonEspace" ; l'avantage de ce canal est que le certificat est prérempli avec vos données et celles de l'établissement. A défaut, vous pouvez télécharger la version électronique vierge sur le portail "enseignement.be".

Par ailleurs, à votre demande, l'établissement est tenu de mettre à votre disposition une version papier.



### Nouvelle procédure pour le contrôle médical

**! En cas de sortie autorisée, les examens de contrôle se déroulent dorénavant au cabinet du médecin-contrôleur.** La convocation est envoyée à l'adresse courriel ou par sms (à partir du n°8645) au n°de GSM renseigné sur le certificat médical.

Il est donc essentiel de consulter vos mails ou vos sms régulièrement afin de prendre connaissance d'une éventuelle convocation. Celle-ci vous est envoyée par Certimed au min. six heures avant l'heure du rendez-vous.

**! Vous devez vous rendre au cabinet du médecin par vos propres moyens, à vos frais.**

Cette nouvelle procédure n'abroge pas l'obligation de rester présent à votre domicile pendant les trois premiers jours d'absence.

En cas de sortie non autorisée ou d'hospitalisation, la procédure reste inchangée.

Pour rappel, les examens de contrôle se déroulent toujours du lundi au vendredi entre 8h et 20h et le samedi entre 8h et 12h00<sup>1</sup> (selon le type d'enseignement) ; le cabinet du médecin-contrôleur doit être situé à maximum 20 km<sup>2</sup> de votre domicile ou lieu de résidence provisoire repris sur le certificat médical.

<sup>1</sup> Il n'y a pas de contrôle les jours fériés et le 27 septembre.

<sup>2</sup> 30 KM pour le Luxembourg ET pas de limite pour les résidents à l'étranger.



## Responsabilité civile des membres du personnel



### Invitation à la formation sur le RGPD

MERCREDI 11 FÉVRIER 2026

de 9h00 à 16h00 au Centre de formation de Bouge

N'hésitez pas à vous inscrire !  
L'invitation est ouverte à tous les affiliés.  
*Attention, les inscriptions sont limitées !*



[www.lacsc.be/csce/form-RGPD-2026](http://www.lacsc.be/csce/form-RGPD-2026)

Suite au succès, l'année dernière, de la formation sur la responsabilité civile des membres du personnel de l'enseignement, la Cellule juridique a le plaisir de vous inviter à une formation sur le RGPD.

### La protection des données, numériques ou autres, fait défaut dans l'enseignement.

- ▶ Que contient le RGPD ?
- ▶ Qu'est-ce que l'instance de protection des données ?
- ▶ L'école communique mon numéro de téléphone aux parents des élèves : est-ce légal ?
- ▶ J'ai accès via la plateforme de l'école aux données médicales de tous les élèves : est-ce permis ?
- ▶ Notre direction refuse d'afficher la liste des classements des temporaires au nom du sacro-saint RGPD, mais est-ce vraiment permis ?

C'est à toutes ces questions et à d'autres que nous tenterons de répondre.  
Nous aborderons les aspects légaux théoriques mais nous proposerons aussi des exercices ludiques.

♦ Pour la Cellule juridique, Nathalie Kalinowski



## ▶ RETRAITÉS-PRÉRETRAITÉS | AMICALE DE BRUXELLES

MARDI 25 NOVEMBRE 2025

### UNE VISITE GUIDÉE DU MUSÉE BELGE DE LA FRANC-MAÇONNERIE

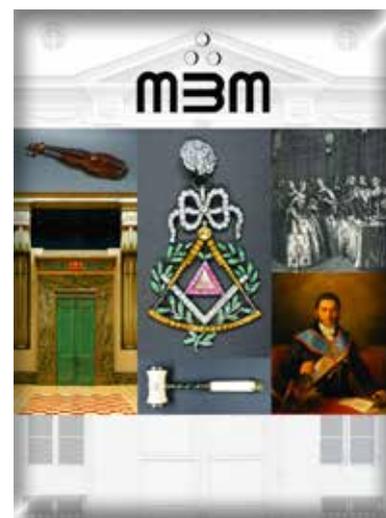
Le mardi 25 novembre prochain, nous vous proposons une visite guidée du Musée Belge de la Franc-Maçonnerie qui a pour ambition de retracer l'histoire de cette association connue pour sa discrétion.

RENDEZ-VOUS ▶ 10h15 devant le musée, rue de Laeken 73 à 1000 Bruxelles.

Nous nous retrouverons ensuite à «la Brasserie du Gourmet», 6 place du Bégui-nage à 1000 Bruxelles.

MENU ▶ Plats : P1 carbonnade à la flamande - P2 Saumon ▶ Dessert : tarte tatin pour tout le monde.

PARTICIPATION ▶ 39 €/p. comprenant l'entrée du Musée, la visite guidée et le repas sans les boissons.  
Versement sur le compte de l'amicale BE27 0682 4835 3773 avant le 17 novembre en précisant votre menu.  
Les détenteurs du Pass museum peuvent déduire 8 €.



## Circulaires du mois



CIRCULAIRES DE RENTRÉE 2025-2026

ENSEIGNEMENT ORGANISÉ ET SUBVENTIONNÉ PAR LA FWB.

[Circulaire 9596](#) - Centres PMS subventionnés par la FWB - année scolaire 2025-2026.

### CIRCULAIRES D'INSTRUCTION

[Circulaire 9609](#) - Certificat et contrôle médical en cas d'absence pour maladie ou infirmité des personnels de l'enseignement.

► *Procédure et modalités en cas d'absence pour maladie ou infirmité et de contrôle médical.*

[Circulaire 9607](#) - Guide sur l'évaluation finale du contrat d'objectifs.

► *Guide à destination des écoles ayant pour objectif de fournir des informations sur le processus de l'évaluation finale du contrat d'objectifs. Il s'adresse, pour l'année 2025-2026, aux écoles de la Vague 1, mais il reste valable pour toutes les écoles pour lesquelles l'évaluation finale sera réalisée plus tard.*

[Circulaire 9598](#) - Informations sur la collaboration entre les Centres PMS et les psychologues/orthopédagogues dans la première ligne au bénéfice du bien-être et de la santé mentale des jeunes.

[Circulaire 9597](#) - Épreuve externe commune CEB 2025-2026 - Informations préparatoires.

► *Premières informations relatives à l'organisation de l'épreuve externe commune menant au certificat d'études de base (CEB).*

**Notification des mises en disponibilité par défaut d'emploi, des pertes partielles de charge et des réaffectations - Déclaration des emplois vacants.**

► *Procédures relatives à la mise en disponibilité par défaut d'emploi et aux opérations de remise à l'emploi des membres du personnel engagés à titre définitif en perte de charge.*

[Circulaire 9603](#) - EA SUP./ ESAHR OFFICIEL subv.

[Circulaire 9602](#) - EA SUP./ ESAHR LIBRE subv.

[Circulaire 9600](#) - CPMS OFFICIEL subv.

[Circulaire 9599](#) - CPMS LIBRE subv.

[Circulaire 9595](#) - SEC. OFFICIEL subv. : enseignement de plein exercice et pour Adultes.

[Circulaire 9594](#) - FOND. OFFICIEL subv.

[Circulaire 9591](#) - SEC-LIBRE subv. : enseignement de plein exercice et pour Adultes.

[Circulaire 9590](#) - FOND. LIBRE subv.

♦ Marie Lausberg

## ► Annonce

### LA CSC-ENSEIGNEMENT A ACCUEILLI UN NOUVEAU COLLÈGUE



Depuis le 1<sup>er</sup> octobre, Hugues DEMILY est engagé au poste de Permanent régional au sein du secrétariat de Namur-Dinant.

Hugues est âgé de 49 ans ; il est agrégé de l'enseignement secondaire inférieur en sciences humaines (géographie, histoire et sciences sociales).

Jusqu'il y a peu, il était professeur d'étude du milieu en 1<sup>ère</sup> et en 2<sup>ème</sup> années communes à l'Institut Notre-Dame de Charleroi (ville basse).

Hugues s'est investi très tôt dans la cause syndicale et a occupé de nombreux mandats au sein de notre organisation (délégué syndical, mandataire CE/CPPT, Vice-Président du Comité régional de Charleroi,...). L'expérience qu'il y a acquise est un atout considérable pour exercer sa nouvelle fonction.

Nous lui souhaitons la bienvenue. Il travaillera en étroite collaboration avec Florence Nicaise (Permanente régionale) et Valérie Weverbergh (Secrétaire administrative), ainsi qu'avec la dynamique équipe de militants de Namur.





## ✓ AGENDA DES ORGANES DE CONCERTATION SOCIALE

### ORDRE DU JOUR - décembre 2025

RÉSEAUX D'ENSEIGNEMENT	LS			OS	WBE
	CE	CPPT	ICL	CPL	CCB
<b>ORGANES DE CONCERTATION SOCIALE</b>					
<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 DÉCEMBRE</b>					
<b>PRÉVENTION ET PROTECTION DU TRAVAIL</b>					
3. Rapport mensuel du SIPPT.		✓	*	✓	✓
4. Plan annuel d'action.		✓	*	✓	✓
<b>INFORMATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE</b>					
5. Retour du contrôle des comptes.	✓	*	*		
6. Demande d'utilisation de budgets.	✓	*	*		
<b>POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL</b>					
<i>Personnels administratif et ouvrier</i>					
7. Fixation des dates de vacances annuelles et modalités.	✓	*			
8. Réaffectation dans l'enseignement subventionné.	✓	*	*	✓	
<b>ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT</b>					
<i>Enseignement obligatoire ordinaire</i>					
9. Tailles des classes : communication des dépassements.	✓	*	*	✓	✓
<i>Enseignement secondaire</i>					
10. Organisation de la session d'examens des dépassements.	✓	*		✓	✓
11. Contrôle du primo-recrutement.	✓	*	*	✓	✓

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

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

### Focus sur quelques points du tableau

#### I. Plan annuel d'action (pt 4)

Il s'agit de faire un dernier point sur l'état d'avancement du plan d'action 2025 et de remettre un avis définitif sur le plan annuel d'action 2026 sur base du projet remis avant le 1<sup>er</sup> novembre.

▶ Ce point a été abordé dans le CSC-Educ 191 du mois de septembre 2025.

#### II. Information économique et financière (pts 5-6)

En décembre, outre la réception et les remarques sur les comptes trimestriels, le retour du contrôle des comptes consiste en un état des lieux de l'utilisation des subsides après six mois.

Les demandes de budgets et l'utilisation de ceux-ci sont communiquées aux membres du CE ainsi que, le cas échéant, les prévisions d'utilisation des comptes tiers.

#### III. Personnels administratif et ouvrier (pt 7)

Il s'agit de faire le point sur les dates de vacances annuelles et l'organisation des tours de garde, sachant qu'il revient à la direction d'établir le tableau

des prestations individuelles à effectuer durant les vacances d'été 2026.

#### IV. Réaffectation (pt 8)

▶ voir article en page 23.

#### V. Taille des classes (pt 9) - Ens secondaire

En suivi de la procédure d'avis formel remis par les mandataires syndicaux et d'un recours éventuel introduit, tout dépassement doit être transmis à l'organe de concertation et à l'Administration au plus tard pour le dernier jour ouvrable précédant le début des vacances d'hiver, à savoir le 19 décembre 2025.

▶ Voir l'article publié dans le CSC-Educ 191 de septembre.

#### VI. Contrôle du primo-recrutement (pt 11)

Pour rappel, dans l'enseignement subventionné, le contrôle est confié à l'organe de concertation. La première séance pour l'année en cours doit se tenir avant le 31 décembre.

▶ Voir article publié dans le CSC-Educ 182 du mois d'octobre 2024 en page 16.

♦ Marie Lausberg



## ✓ L'AMIANTE DANS LES ÉCOLES

### Un fléau invisible !

### Les écoles de la FWB, bien à la traîne...

#### SOURCES

ETUI - dossier spécial - Hesamag30 - 1<sup>er</sup> semestre 2025 : <https://tinyurl.com/etui-amiante-ecole>

Communiqué ABEVA du 3 avril 2025 pour une politique de désamiantage ambitieuse : après la Flandre, la Wallonie et Bruxelles doivent agir et faire contribuer les pollueurs.

En Belgique, l'arrêté royal du 16 mars 2006 protège tous les travailleurs contre les risques liés à l'amiante. Cela se traduit par la réalisation d'un inventaire amiante mis à jour annuellement et d'un plan de désamiantage.

Des élèves et des enseignants fréquentent chaque jour des écoles potentiellement contaminées par l'amiante. Pourtant, ce risque d'exposition passive, aux conséquences sanitaires graves, reste largement sous-estimé.

Face à cette menace invisible, l'urgence d'un recensement et d'un plan de désamiantage des établissements scolaires s'impose.

Rappelons que l'inhalation de fibres d'amiante provoque des maladies graves comme le mésothéliome, le cancer du poumon et l'asbestose. Les maladies de l'amiante mettent généralement des décennies à se développer.

La production et l'utilisation de l'amiante sont interdites par l'arrêté royal du 23 octobre 2001, suite à une interdiction de mise sur le marché des produits en fibrociment contenant de l'amiante en 1998. Tous les bâtiments construits et/ou rénovés avant cette date contiennent certainement de l'amiante.

## EN EUROPE

En France, environ 80 % des écoles construites avant 1997 pourraient encore contenir de l'amiante.

D'après le Comité syndical européen de l'éducation (ETUCE), en Allemagne, une école sur trois serait encore contaminée par l'amiante.

En Italie, jusqu'à 50 000 travailleurs de l'éducation et 360 000 étudiants dans près de 3 000 établissements d'enseignement sont concernés par la présence d'amiante.

Au Royaume-Uni, depuis 1980, plus de 400 enseignants sont décédés d'un mésothéliome et environ 300 décès liés à l'amiante ont été enregistrés depuis 2001.

## EN FLANDRE

La résolution votée à l'unanimité par le Parlement flamand le 26 mars 2025, exige que les responsables historiques de l'importante présence de produits amiantés à risque dans le parc immobilier public et privé en Flandre, participent, à la mesure de leur lourde responsabilité, au financement du plan de désamiantage de la Flandre.

Ce plan, déjà entré en vigueur, prévoit une Flandre sans risque amiante à l'horizon 2040. Il comprend plusieurs étapes importantes, certaines en cours de réalisation, et des priorités dont l'élimination du risque amiante dans les écoles.

Selon des données récentes fournies par l'OVAM (Office flamand des déchets), en Région flamande, 50 % des écoles contiennent encore des produits amiantés à risque, à enlever le plus rapidement possible.

## EN RÉGIONS WALLONNE ET BRUXELLOISE

Les deux Régions mènent pour le moment de simples politiques d'information des citoyens sur les réglementations existantes mais il n'y a aucun objectif fixé, avec un calendrier et des budgets assignés.

Pas de cadastre clair et synthétique rendu public. Les réponses passées ou récentes à des questions posées aux deux Gouvernements régionaux par leurs Parlements respectifs ne montrent guère de perspective. Cela ne veut pas dire que rien n'est fait. Par exemple, le plan d'investissement exceptionnel d'un milliard d'euros dans la rénovation des bâtiments scolaires en Fédération Wallonie-Bruxelles comprend des rubriques et un budget amiante.



Mais là aussi, l'information est lacunaire. Et il n'est pas impossible d'imaginer que, comme en Flandre, une proportion importante d'écoles pose encore un risque amiante.

ABEVA, l'Association belge des victimes de l'amiante, a d'ailleurs interpellé à ce sujet la Ministre-Présidente, Madame Degryse, en charge des bâtiments scolaires et de l'enseignement supérieur, et la Ministre de l'enseignement et de l'éducation, Madame Glatigny.

Aucune réponse concrète n'a été fournie depuis le mois de juin... L'obligation d'un drapeau belge dans chaque école semble plus importante à leurs yeux que la santé de milliers d'élèves et de professeurs.

Il est interpellant de constater que nous sommes très en retard sur la réalisation d'un cadastre précis des écoles concernées par la présence d'amiante.

En se référant aux différentes études réalisées en Europe et en Flandre, on peut estimer que plus de 50 % des écoles de la FWB contiennent elles aussi de l'amiante. C'est un risque sanitaire non négligeable qui ne semble pas être assez «sexy» pour être traité par nos Ministres.

**Il est plus que nécessaire de mettre l'inventaire amiante à l'ordre du jour des instances de concertation locale et de continuer à interpeller les différents Gouvernements pour que les erreurs du passé ne détruisent pas les vies des générations futures.**

♦ Aurélien Hantson

## LES OPÉRATIONS DE RÉAFFECTATION

L'échéancier des opérations de réaffectation, de remise au travail ou de rappel provisoire à l'activité à la suite des mises en disponibilité par défaut d'emploi et des pertes partielles de charge dans l'enseignement subventionné qui ont pris effet à la rentrée scolaire au 14 octobre 2025, a été publié par voie de circulaires (CA).

De plus, celles-ci reprennent les modifications importantes qui ont été apportées en matière de réaffectation.

*Les références des circulaires (CA) 2025-2026 relatives à la notification des mises en disponibilité par défaut d'emploi, des pertes partielles de charge et des réaffectations sont reprises en page 20.*

### ENSEIGNEMENT SUBVENTIONNÉ OBLIGATOIRE ET ENSEIGNEMENT POUR ADULTES DE NIVEAU SECONDAIRE

Voici une synthèse de l'échéancier concernant les opérations effectuées et les Commissions de gestion des emplois tant zonales -CZGE que centrale -CCGE.

La date de prise d'effet effective des décisions prises par les CZGE est fixée :

- pour l'ens. officiel au **24 novembre 2025**
- pour l'ens. libre, au plus tôt **le 3 décembre 2025**.

Pour les réaffectations qui n'ont pu être opérées par les CZGE, les dossiers sont examinés par la CCGE. Pour les décisions prises par cette dernière, pour des réaffectations **au sein du réseau**, la date effective de prise d'effet est fixée au **5 janvier 2026**.

Pour les **réaffectations inter-réseaux** opérées par les CCGE, la date effective de prise d'effet est fixée au plus tard le **2 mars 2026**.

Pour rappel, les permanents régionaux CSC-E siègent au sein des CZGE et certains sont également mandatés à la CCGE. N'hésitez pas à leur faire part de situations qui mériteraient une attention particulière.

Ces opérations ont bien entendu un impact sur les équipes éducatives qui doivent accueillir un nouveau membre du personnel tout en acceptant qu'un de leurs collègues temporaire déjà intégré à l'équipe perde en tout ou en partie son emploi.

Le rôle de la délégation syndicale dans l'information et l'acceptation de cette situation est important, tant envers le temporaire qui perd son emploi que vers le membre du personnel réaffecté. La réaffectation génère souvent un stress pour le membre du personnel réaffecté qui craint de ne pas être bien accueilli au sein de sa nouvelle école.

Si votre école est confrontée à cette situation, nous vous demandons de veiller à organiser un bon accueil à ce membre du personnel, si possible en collaboration avec la direction de l'école.

#### INFO +

**FICHE PRATIQUE N° 5 : Mise en disponibilité par défaut d'emploi et réaffectation - Ens. subventionné - fonction de recrutement**  
[www.lacsc.be/csc-e/fiches-infos](http://www.lacsc.be/csc-e/fiches-infos)

♦ Marie Lausberg



## PAROLES DE MILITANTS

**CLOTILDE BONTEMPS**  
54 ans, délégué syndicale et mandataire à la CoPaLoc.

## Quand la concertation sociale porte ses fruits...

“ —  
| *La concertation sociale, ça change tout !*

Je suis institutrice primaire à l'école communale de Mainvault dans l'entité d'Ath et militante CSC-Enseignement depuis 2019. C'est à ce moment-là que j'ai décidé de m'engager.

Le Pouvoir organisateur voulait faire des économies dans l'enseignement, au détriment du personnel et des élèves. Je me suis dit qu'il fallait réagir, ne pas subir. Depuis, malgré les difficultés et les obstacles rencontrés, je continue à défendre mes collègues avec détermination.

Récemment, une situation concrète a montré combien la concertation sociale peut faire la différence.

Dans notre commune, la Ducasse d'Ath est une fête locale emblématique, à la fois familiale et populaire, à laquelle participent de nombreux enseignants, enfants et parents. Avec la réforme du calendrier scolaire, la rentrée se déroulait désormais en plein pendant ces festivités.

Le Pouvoir organisateur avait décidé de faire récupérer le lundi de la Ducasse - non presté - en travaillant deux mercredis après-midi consécutifs. Cela signifiait neuf jours entiers d'école d'affilée pour les élèves, dont les plus jeunes en maternelle, complètement épuisés, et un rythme intenable pour les équipes éducatives.

Grâce à la CSC-Enseignement, nous avons porté ce problème en Copaloc, où tous les acteurs ont pu se rencontrer : directions, représentants du PO, enseignants du fondamental, délégués syndicaux, mais aussi le directeur de l'Académie de musique.

Chacun a pu exposer sa réalité et ses contraintes.

L'Académie, par exemple, dépend beaucoup des mercredis après-midi pour ses cours et ses évaluations. Les directions, elles, devaient veiller à l'organisation générale, tandis que les enseignants rappelaient la fatigue des plus petits et la nécessité de préserver le bien-être des enfants.

C'est cette diversité des points de vue qui a permis de trouver un compromis équilibré : dorénavant, les journées à récupérer sont placées à des moments plus judicieux, en lien avec d'autres congés, de manière à préserver le rythme scolaire et la qualité de vie au travail.

Cette expérience a renforcé ma conviction : la concertation sociale n'est pas un luxe, c'est une nécessité.

Quand toutes les voix peuvent se faire entendre, les décisions sont plus justes, plus humaines et plus efficaces.

Mon conseil à mes collègues militants ? Restez à l'écoute, soyez présents, osez dialoguer. Ensemble, on peut faire évoluer nos écoles dans le respect de chacun, du personnel comme des enfants.

Propos recueillis par Arnaud Labyt