

# CSC-Educ

LE MENSUEL DE LA CSC-ENSEIGNEMENT | Mai 2026 | N°199 | Ne paraît pas en juillet et août | Bureau de dépôt Liege X | P602582



## IL ÉTAIT UNE FOIS EN FWB...

### L'ÉDITO

Quand le Gouvernement provoque les actions alternatives.

### L'ACTU POLITIQUE

Finances de la FWB : mise en place du Comité d'Avis.

### SUR LE TERRAIN

Concertation : incompétence ou stratégie ?



Notre Force, c'est Vous !

## CSC-EDUC

### EDITEUR RESPONSABLE

Roland LAHAYE

Chaussée de Louvain 436 - 5004 Bouge

### IMPRIMERIE

Snel Grafics sa, Vottem

### LAY-OUT & MISE EN PAGE

Marie LAUSBERG

Mélissa MATHEYS

### PHOTOS

©Shutterstock - Canva

### CORRECTRICES

Nadine DECAMP, Françoise WIBRIN

### ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO

Catherine BLAVIER

Jean-Noël DELPLANQUE

Xavier DUPRET

Nathalie KALINOWSKI


Arnaud LABYT

Roland LAHAYE

Marie LAUSBERG

Fabrice PINNA

Xavier TOUSSAINT

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

## CSC-ENSEIGNEMENT

### SIÈGE CENTRAL ET ADMINISTRATIF

Chaussée de Louvain, 436 - 5004 Bouge

☎ 02/543.43.43

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

### SERVICES AUX MEMBRES

Voir ci-dessous.



## SOMMAIRE

### L'ÉDITO

- ▶ Quand le Gouvernement provoque les actions alternatives. 3

### L'ACTU POLITIQUE

- ▶ Finances de la Fédération Wallonie-Bruxelles  
L'effacement des références centristes ? 4
- ▶ Mise en place du Comité d'Avis (CodAv) de la Réforme systémique de l'enseignement qualifiant, de l'enseignement pour Adultes et de la formation professionnelle. 7

### SUR LE TERRAIN

- ▶ Développement des compétences professionnelles et évaluation des enseignants : où en est-on ? 9
- ▶ Pécule de vacances | *Affiche en page centrale* 12
- ▶ Concertation : incompétence ou stratégie ? 15

### CHRONIQUE

- ▶ Syndicalisme et fascisme. L'antinomie sociétale.  
Pourquoi les syndicats doivent-ils absolument s'impliquer dans la lutte contre le fascisme ? 16

### CARNET DE BORD DU MANDATAIRE

- ▶ AGENDA DES ORGANES DE DÉMOCRATIE SOCIALE | Juin 2026 19

### EN PRATIQUE

- ▶ CIRCULAIRES DU MOIS 22
- ▶ QUIZ TIME | Vous désirez bénéficier d'une réduction de temps de travail prenant cours le 1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire ? 23
- ▶ ACTIVITÉ | Retraités-préretirés : Amicale de Bruxelles 23

### PAROLES DE MILITANT

- ▶ TÉMOIGNAGE | Le dialogue au service de l'école : un levier indispensable pour le bien-être et le progrès. 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

## ✓ QUAND LE GOUVERNEMENT PROVOQUE LES ACTIONS ALTERNATIVES.

Depuis plusieurs années, la CSC-Enseignement mène diverses actions contre les mesures gouvernementales.

Depuis quelques semaines, des actions alternatives voient le jour, menées par divers collectifs.

Le Gouvernement en est l'unique responsable.

Régulièrement interpellé quant à notre position au sujet de ces collectifs et de leurs actions, le Comité communautaire de la CSC-Enseignement, réuni le 17 avril 2026, a adopté la position suivante.

Il la porte à la connaissance de l'ensemble de ses affilié·e·s par l'intermédiaire de cet éditorial.

- ▶ Fidèle à ses principes et à ses valeurs, la CSC-Enseignement s'inscrit dans une collaboration avec ceux qui partagent ses objectifs.
  - ▶ Apporter son soutien à ces actions alternatives n'est pas incompatible pour un·e affilié·e, un·e délégué·e, un·e mandataire, tant que les objectifs sont identiques (article 2 des statuts\*) et que les valeurs de la CSC sont respectées.
  - ▶ Dans le cadre du préavis qui couvre l'ensemble de l'année scolaire, la CSC-Enseignement couvre localement les actions coordonnées et avalisées par les Permanents régionaux.
  - ▶ Les mandataires veillent à ne pas invisibiliser la CSC-Enseignement lors des arrêts de travail, lors des informations et assemblées syndicales, lors des actions.
- Les powerpoints ou autres outils sont présentés ;  
les communications sont transmises ;  
les mots d'ordre sont annoncés et respectés.
- ▶ La CSC-Enseignement appelle à ne pas se tromper de cible dans les actions. Les DCO, les inspecteurs, les formateurs, les CSA, les fonctions de promotion et de sélection... sont également des travailleurs·euses du monde de l'école et, à ce titre, également touché·e·s par les mesures communautaires et fédérales.

La CSC-Enseignement les invite vivement à être solidaires et à rejoindre les mouvements sociaux actuels afin de les renforcer.

- ▶ Les mouvements alternatifs développant leurs propres messages, la CSC-Enseignement fait savoir dès à présent qu'elle sera vigilante aux propos tenus publiquement et se distanciera définitivement en cas de récupération du mouvement par des forces insurrectionnelles, conservatrices, complotistes, d'extrême droite ou liées à des Partis politiques.
- ▶ Les mouvements alternatifs développant leurs propres modes d'actions, la CSC-Enseignement rappelle dès à présent son opposition à toute forme de violence sur les personnes et les biens, ainsi qu'à toute modalité d'action susceptible d'instrumentaliser ou de contraindre les élèves ou les étudiants.
- ▶ La lutte impliquant parfois de devoir recourir à des actes de désobéissance symbolique, la CSC-Enseignement ne condamne pas ceux-ci moralement mais rappelle que le pouvoir judiciaire et les employeurs ont à leur disposition des moyens de contrainte, de pression et de sanction qui découlent des dispositions légales et statutaires en vigueur. La CSC-Enseignement accompagnera, le cas échéant, ses affilié·e·s selon les procédures habituelles, dénoncera les méthodes d'intimidation et de répression si nécessaire.

Chacun doit néanmoins être conscient qu'au terme des éventuelles procédures disciplinaires, administratives ou judiciaires, tant pénales que civiles, les sanctions s'appliqueront si tel est le verdict. Les affilié·e·s agissent donc en toute responsabilité et en toute connaissance de cause.

◆ Roland Lahaye

\* Voir brochure «Connaître la CSC-Enseignement».

### FINANCES DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

## L'effacement des références centristes ?

Le débat sur l'austérité budgétaire s'intensifie au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), particulièrement après la publication, en novembre 2025, d'un contre-rapport d'Econosphères.

Ce document remettait en question le discours alarmiste sur la situation financière de l'institution<sup>1</sup>.

En réponse à ce rapport qui «relativisait fortement le discours alarmiste concernant la situation budgétaire catastrophique de la FWB», la Ministre-Présidente Élisabeth Degryse a présenté le 17 décembre 2025 une argumentation en quatre points pour justifier ses choix budgétaires<sup>2</sup>.

Il est salubre que des organisations issues du mouvement ouvrier produisent de telles analyses ; elles constituent un pilier essentiel de notre démocratie face à l'influence croissante des Cabinets de consultance privés.

La réponse de la Ministre-Présidente marque une rupture inquiétante par rapport aux positions traditionnelles de son propre camp face aux revendications sociales. Madame Degryse soutient que le vieillissement de la population impose de freiner les dépenses de la Communauté française, au motif que la santé et les pensions doivent croître plus vite que l'économie.

**Or, ces deux domaines relèvent du budget fédéral et non de celui de la FWB.**

Habituellement, lorsque la gauche propose des économies sur des postes fédéraux (comme l'achat d'avions de chasse) ou une taxation sur les grandes fortunes, la majorité répond que ces compétences ne concernent pas les entités fédérées.

En utilisant cet argument pour justifier des coupes dans ses propres compétences, le Gouvernement semble appliquer une logique de "deux poids, deux mesures". De plus, il est discutable d'opposer la baisse de la population scolaire à la nécessité de financer l'enseignement.

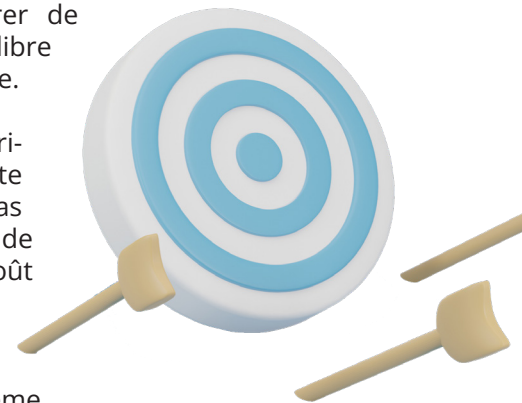
Les défis sont multiples : insertion socio-professionnelle, exercice de la citoyenneté, choc de l'intelligence artificielle sur le marché de l'emploi ou encore la stimulation de l'esprit critique face au déferlement de fake news.

**Ces nouveaux contextes exigent, au contraire, un investissement accru pour former les citoyens de demain.**

Se cramponner à la loi de financement de 2011 sans tenir compte de l'évolution du monde en quinze ans s'apparente à une forme de fondamentalisme politique. Si l'on analyse la situation en se donnant la peine, ou le courage, de se démarquer de la droite, d'autres solutions apparaissent.

Puisque le Gouvernement lui-même établit un lien entre les politiques fédérales et les problèmes budgétaires de la FWB, il devrait aussi s'inspirer de l'exigence d'équilibre propre au centrisme.

Une politique véritablement centriste ne se limiterait pas à traquer la fraude sociale, dont le coût est estimé à 250 millions d'euros par an. Elle s'attaquerait avec la même vigueur à la fraude fiscale, qui représente, selon le SPF Finances, environ 30 milliards d'euros, soit cent-vingt fois plus !



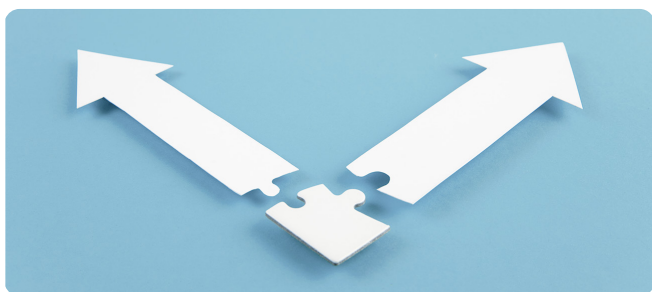
<sup>1</sup> CSC-Educ de mars 2026, pages 4 à 7.

<sup>2</sup> Parlement de la Communauté française, rapport de la séance plénière du 17 décembre 2025, p. 90.

## Récupérer une partie de cette somme permettrait de financer le vieillissement de la population sans sacrifier l'éducation.

En laissant ce dossier stagner, le Gouvernement semble s'aligner sur une vision plus marquée à droite, qui considère la fraude sociale comme plus grave que la fraude fiscale, s'éloignant ainsi de l'équilibre centriste que Les Engagés prétendent incarner.

Le fait que le Gouvernement patine dans ce domaine permet en tout état de cause de penser que la vision d'un David Clarinval, estimant que «la fraude sociale est plus grave sur le plan des principes que la fraude fiscale»<sup>3</sup>, est désormais partagée au-delà des rangs du MR et de la N-VA.



L'évolution du discours centriste sur le «tax shift»<sup>4</sup> est également révélatrice. Lorsqu'ils étaient dans l'opposition, les représentants du centre dénonçaient les effets dévastateurs de cette réforme sur les comptes publics, s'appuyant sur les chiffres du Bureau du Plan et de la Cour des Comptes.

Il est vrai que dès 2015, un manque à gagner se situant aux alentours de 3 milliards d'euros était dénoncé tant par l'opposition de gauche que par le centre, comme en témoigne le fait que Monsieur Dispa, aujourd'hui Président du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, remettait en question «la crédibilité de ce fameux tax shift»<sup>4</sup>.

En tout état de cause, les considérations fort intéressantes de Monsieur Dispa se sont révélées exactes puisque d'après la Cour des Comptes, la sécurité sociale a finalement clôturé l'exercice 2016 sur un solde négatif de près d'un milliard d'euros<sup>5</sup>.

Si il est vrai que selon les années, le système de sécurité sociale a pu présenter un léger boni, il n'en reste pas moins que le tax shift tant critiqué par le centre,

quand il était dans l'opposition, ne prépare pas suffisamment au choc du vieillissement.

Aujourd'hui, ce même tax shift, qui n'a pas suffi à anticiper le choc du vieillissement, sert paradoxalement de prétexte pour justifier une rationalisation des dépenses d'éducation. C'est une volte-face par rapport aux critiques constructives que les Engagés portaient autrefois.

## Pourtant, des leviers fiscaux existent mais ne sont jamais évoqués par une majorité fortement alignée sur certaines thèses néoconservatrices.

La globalisation des revenus (incluant le patrimoine et les loyers réels) pourrait rapporter entre 5,7 et 6,4 milliards d'euros par an selon le Bureau du Plan 2024.

Il faut être conscient qu'une mesure de ce type représenterait un alourdissement de la fiscalité, au détriment parfois du monde populaire. Avec la globalisation des revenus, il apparaît qu'une personne isolée gagnant 2.000 euros net par mois et louant l'appartement «deux chambres» hérité de ses parents pour 1.100 euros par mois, verrait le montant de ses impôts augmenter de 3.600 euros au minimum par an, soit une perte de revenu de 300 euros par mois.

Si cette mesure peut paraître lourde prise isolément, il pourrait être souhaitable de la coupler au «bonus bosseur»<sup>6</sup>, une mesure-phare du programme des Engagés destinée à soutenir le pouvoir d'achat des travailleurs et dont le coût pour la seule Wallonie a été évalué par le Bureau du Plan à 1,8 milliard d'euros pour la Wallonie et à Bruxelles.

Le fait que ce bonus tarde à voir le jour, alors que l'austérité progresse, souligne un manque de cohérence avec les promesses électorales.

## De même, les aides aux entreprises représentent un poste de dépenses considérable, avec 25,1 milliards d'euros dépensés en 2024, plus de 4,1 % du PIB.

Si une partie de ces aides est nécessaire, le Bureau du Plan estime que certains dispositifs sont mal ciblés. Une étude de la BNB pointe notamment le peu d'efficacité des réductions de cotisations sociales pour première embauche qui, pour «un coût élevé, se traduit par une création nette d'emplois limitée, voire inexistante».

<sup>3</sup> la Libre Belgique, édition du 13 janvier 2026.

<sup>4</sup> La Chambre, Commission des Finances et du Budget, 28 octobre 2015.

<sup>5</sup> Cour des Comptes, 2017.

<sup>6</sup> Programme électoral des Engagés : «Afin d'encourager tous ceux et celles qui travaillent et contribuent au bien-être commun, tout en renforçant le différentiel avec le chômage, nous proposons un véritable changement de paradigme fiscal pour que les travailleurs (employés, indépendants ou fonctionnaires) gagnent en moyenne près de 500 € net en plus par mois».

Autre exemple, les subventions pour les panneaux solaires ou l'éolien offshore auraient pu être deux fois moins coûteuses avec une conception plus rigoureuse.

**En optimisant ces aides, on pourrait dégager 2 milliards d'euros par an sans toucher au budget de l'enseignement, une option qui semble ignorée par les majorités miroir au pouvoir tant au fédéral qu'en FWB.**

Certes, une remise en ordre des finances est nécessaire, mais elle ne doit pas céder à la panique. L'effet «boule de neige» (l'augmentation de la dette due aux intérêts) est actuellement limité, même si une remontée progressive est attendue pour la prochaine législature.

Les projections montrent que les conditions d'emprunt pour la FWB vont devenir plus difficiles, avec des taux grimant à 4,1 % d'ici 2029, soit une augmentation de 0,6 point par rapport à 2025. C'est un signal qui impose la prudence, mais pas les coupes aveugles actuellement au menu. Il faut aussi se garder de comparer la situation actuelle avec la crise des années 1980. À cette époque, la croissance et les gains de productivité étaient bien plus élevés, et la Belgique était un État unitaire possédant tous les leviers fiscaux.

Aujourd'hui, la productivité stagne et la FWB n'a aucun pouvoir fiscal propre, ce qui rend les choix budgétaires actuels d'autant plus cruciaux.

L'objectif de la FWB est d'économiser 500 millions d'euros d'ici 2029. Or, il ne faut pas oublier qu'en vertu des accords de la Saint-Quentin de 1993, la FWB reverse chaque année des sommes importantes à la Wallonie (447 millions) et à la Cocof (129 millions) pour des compétences transférées.

**Dans ce contexte, demander à la Wallonie un soutien de 100 millions d'euros par an pour la FWB est une piste financièrement réaliste.**

Cela pourrait être financé par une réforme plus nuancée des droits d'enregistrement en Wallonie, qui coûtent actuellement plus de 300 millions par an au budget régional.

La chose avait d'ailleurs amené l'actuel Président des Engagés à regretter le caractère trop linéaire de la réforme des droits d'enregistrement en Wallonie <sup>7</sup>.

Refuser d'envisager cette solidarité intra-francophone témoigne d'un véritable effacement des références centristes dans le débat politique actuel mené par la Ministre-Présidente.

- ◆ Xavier Dupret, Économiste à l'Association Culturelle Joseph Jacquemotte
- ◆ Xavier Toussaint, Président de la CSC-Enseignement

<sup>7</sup> L'Echo, 25 octobre 2025.

## AUDITION AU PARLEMENT FÉDÉRAL

Le 23 mars 2026, la CSC-Enseignement a pu participer aux auditions de la Commission des affaires sociales, de l'emploi et des pensions au Parlement fédéral.

Cette audition a permis d'expliquer aux députés les difficultés de nos secteurs, de leur communiquer nos revendications, et surtout de démontrer point par point les différents aspects de la réforme qui s'assimile pour nous à un recul considérable totalement inacceptable.

Retrouvez la présentation de Xavier Toussaint, Président de la CSC-Enseignement, à partir de la 28<sup>ème</sup> minute, et les réponses aux questions à partir de 2h17.  
(Traduction possible en cliquant sur l'icône "terre").





## MISE EN PLACE DU COMITÉ D'AVIS (CODAV) DE LA RÉFORME SYSTÉMIQUE DE L'ENSEIGNEMENT QUALIFIANT, DE L'ENSEIGNEMENT POUR ADULTES ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

Ce mardi 31 mars a eu lieu la première réunion de mise en place du Comité d'Avis (CodAv) de la Réforme systémique de l'enseignement qualifiant, de l'enseignement pour Adultes et de la formation professionnelle.

Nous avons déjà eu l'occasion à plusieurs reprises de vous exposer dans le CSC-Educ en quoi consistait cette réforme d'ampleur, annoncée jusqu'en 2029.

Maintenant que la Région bruxelloise a un Gouvernement, avec en grande partie les mêmes couleurs que celui de la Région wallonne, la réforme peut commencer en incluant tous les francophones.



Dans le cadre de cette réforme, une Cellule d'opérationnalisation se constitue peu à peu. Elle comprend un directeur opérationnel, qui a commencé son travail en janvier, ainsi que trois chefs de projet.

Cette Cellule réalise l'état des lieux de ce qui a été commencé et planifie l'ensemble de chantiers.

Des équipes seront mises en place suivant les chantiers ; les membres qui les constitueront seront donc différents selon les thématiques.

La Cellule d'opérationnalisation fera aussi le lien entre les différents chantiers et le Comité de Direction (CoDir) ainsi qu'avec le CodAv.

### LE CODAV EST CONSTITUÉ DE :

- ▶ 7 représentants de l'enseignement (FPO-WBE, Administration),
- ▶ 7 représentants des fédérations patronales,
- ▶ 7 représentants de l'emploi et de la formation professionnelle (Forem – Actiris – IFAPME – SFPME),
- ▶ 3 représentants des organisations syndicales interprofessionnelles,
- ▶ 3 représentants des organisations syndicales de l'enseignement.

### LE CODIR REGROUPE :

- ▶ les Ministres compétents (enseignement, emploi, formation)
- ▶ les Ministres-Présidents des différentes entités: Région wallonne, Communauté française et CoCof.

Cette réforme est annoncée par les représentants des Cabinets comme une réforme d'ampleur dans le cadre d'une pénurie de travailleurs qualifiés et de demandeurs d'emploi trop nombreux (pour eux).

**Pourtant, lorsqu'il s'agit d'investir pour créer une équipe assez nombreuse pour mener à bien cette réforme, il n'y a pas d'investissement.**

Cette réforme, annoncée lors d'une conférence de presse le 26 septembre 2025 par des Ministres wallons et de la Communauté française tout sourire, accuse un retard au niveau de son pilotage puisque l'équipe d'opérationnalisation ne sera complète qu'en mai. Notons au passage qu'il était prévu d'engager quatre chefs de projet mais qu'il n'y en aura finalement que trois.

Ce «retard» risque de poser problème au niveau de la cohérence puisque certains opérateurs ont déjà commencé leurs réformes propres. Alors que la réforme a pour objectif ambitieux de permettre à plus de jeunes d'acquérir des compétences, la Ministre de l'enseignement a mis fin aux 7TQ dans l'enseignement obligatoire.

Madame Glatigny a beau dire que les élèves se sont inscrits dans l'enseignement pour Adultes, il n'en est rien. D'ailleurs, on refuse de nous donner des chiffres complets et détaillés. C'est pire que cela puisque le secondaire inférieur tel que le propose le Gouvernement MR-Les Engagés, va accentuer le redoublement et la relégation, avec le risque réel d'avoir de nombreux jeunes qui n'auront même plus que CEB !

Que dire du décrochage scolaire qui est lui un domaine prioritaire de la réforme systémique et qui risque de s'amplifier au vue du relèvement des seuils, des possibilités accrues de maintien, du changement de la définition de demi-jour d'absence injustifiée pour les élèves du secondaire...

Mais cette réforme, c'est aussi le projet d'Agir pour l'Enseignement, du MR, des (anciens) consultants McKinsey, d'AKT for Wallonia, ... Ils se basent sur des données qu'ils exploitent de leur unique point de vue.

**Ils parlent d'économie, d'austérité, de besoins des entreprises, et ne veulent pas entendre parler d'emplois de qualité, d'investissement pour des bénéfices sociétaux futurs.**

Comment ces personnes dont le salaire est bien plus élevé que le salaire médian peuvent-ils comprendre la détresse des personnes qui viennent de se voir retirer leur seul revenu ?

Comment peuvent-ils admettre que tous les jeunes, surtout dans le qualifiant, n'ont pas une voiture pour se rendre dans un Centre de formation ou sur un lieu de stage ? Sans compter le prix pour pouvoir passer son permis, le carburant à mettre dans la voiture, l'assurance, ... Bref, les donneurs de leçons sont loin des conditions réelles de la vie actuelle.

Comment avoir foi en une réforme de cette ampleur, prévue sur au moins deux législations, alors que le Gouvernement au pouvoir actuellement a balayé d'un revers de main le Pacte pour un enseignement d'excellence alors qu'ils l'ont co-construit ?

Ce même Gouvernement qui donne l'impression de vouloir détruire tout ce qui était en place avant par principe !

Les Instances Bassins qui produisent un travail de qualité, notamment dans les besoins socio-économiques locaux devraient être remplacés par les Costras (Comités stratégiques de secteur). Ces Costras ont été instaurés au moment de la crise Covid, à l'initiative du Forem, et la majorité d'entre eux n'ont pas fonctionné. De plus, certains métiers relèvent de plusieurs secteurs, alors comment faire ? Sans oublier qu'il n'y avait pas de Costras à Bruxelles...

**Cette réforme doit rationaliser et présenter un système plus cohérent en définissant les périmètres de chacun.**

Dans ce sens, l'IFAPME prévoit de ne plus organiser d'alternance pour les moins de 18 ans, puisqu'il est annoncé dans la feuille de route de la réforme que l'IFAPME se consacrerait à l'alternance des adultes. Mais la Ministre Glatigny, Ministre également de l'enseignement pour Adultes, ajoute un nouvel opérateur dans le cadre de la formation en alternance pour adultes en imposant des parcours en alternance dans l'enseignement pour Adultes.

**Si les Ministres du même Parti ne sont pas en capacité de s'entendre, on voit mal comment cette réforme pourrait aboutir. En attendant, le mal aura été fait !**

◆ Nathalie Kalinowski

## QUELS FUTURS POUR LA PROFESSION ENSEIGNANTE EN EUROPE ET EN FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES ?

Intervention de Xavier Dumay,  
Professeur de Sciences de l'éducation à l'UCLouvain et codirecteur du Girsef.

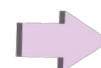
LE 28 MAI 2026 À LOUVAIN-LA-NEUVE

**RENCONTRE  
DU GIRSEF**

Un espace d'information  
et de débat



**INSCRIPTION  
OBLIGATOIRE**



## DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS : OÙ EN EST-ON ?



Depuis quelques mois déjà, nous sommes interpellés par des affiliés qui s'inquiètent de voir fleurir un peu partout des grilles de positionnement qui leur sont présentées comme outils obligatoires à utiliser en vue d'être évalués.

Il nous paraît important de revenir sur quelques principes du décret «Développement des compétences et Évaluation des enseignants».

Pour bien comprendre ce qui va suivre, il faut commencer par rappeler que ce décret comporte deux volets bien distincts ;

- ▶ le premier (titre I), qui concerne les entretiens de fonctionnement et le plan de développement des compétences,
- ▶ le second (titre II), qui concerne plus particulièrement l'évaluation de l'enseignant.

Rappelons également la position prise par la CSC-Enseignement à l'époque et la communication qui a suivi les négociations :

*«La CSC-E aurait préféré que la remise d'avis se fasse par titre. En effet, la CSC-E peut souscrire au renforcement positif et au soutien instaurés par le titre I de cet APD (avant-projet de décret) du fait qu'il est porteur de sens pour le développement de la carrière et plus spécifiquement pour les nouveaux enseignants. Cependant, sa liaison au titre II ne permettra pas d'atteindre l'esprit et les objectifs poursuivis dans la partie "soutien et développement des compétences professionnelles".*

*Une solution aurait été de délier les deux parties, notamment en décalant dans le temps l'entrée en vigueur du titre II, s'il s'avérait que les effets escomptés du titre I ne soient pas atteints. L'avis de la CSC-E s'inscrit dans le cadre des nombreuses remarques formulées lors des différentes séances de négociations ; il est dès lors défavorable».*

Contrairement à ce que nous entendons de la part de plusieurs Directions et Pouvoirs organisateurs, non, l'heure n'est pas encore à l'évaluation avec ce décret. Nous en sommes toujours bien au stade du soutien et du développement des compétences professionnelles.

Le processus d'évaluation n'entrera en vigueur qu'à partir de l'année scolaire prochaine et doit absolument être précédé du mécanisme tel que décrit dans le premier volet du texte.

Maintenant le cadre posé, nous pouvons nous attarder à ce mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles. (PDCP)

Ce mécanisme se veut avant tout être un dispositif au bénéfice des membres du personnel, qui permet un regard réflexif sur les pratiques professionnelles et un dialogue autour du travail, afin de définir d'un commun accord des objectifs précis dans un plan de développement des compétences professionnelles.

Pour définir ce PDCP, les membres du personnel doivent avoir eu un entretien de développement des compétences avec la Direction ou un délégué de la Direction chargé de ce type de mission.

Là aussi, des balises sont mises :



- ◆ les Directions bénéficient actuellement d'une période transitoire pour pouvoir mener ces entretiens sans suivre une formation spécifique. Cette période transitoire prendra fin au terme de l'année scolaire 2026-2027 ;
- ◆ le délégué chargé de cette mission **DOIT** absolument avoir suivi une formation spécifique pour mener à bien ces entretiens ;
- ◆ dans l'enseignement fondamental, **SEULES** les Directions peuvent mener ces entretiens.

Le contenu des entretiens de développement des compétences professionnelles est lui aussi cadré.

Il ne peut concerner que les compétences visées par le décret en question et rappelées dans l'annexe 1 de la circulaire 9149.



Comme tout entretien qui se respecte, un entretien de développement des compétences professionnelles, ça se prépare.

Pour cela, il est prévu que le membre du personnel reçoive, au moins 5 jours ouvrables avant son entretien, la circulaire susmentionnée et ses annexes afin de pouvoir entamer sa réflexion sur ses pratiques professionnelles.

**Et c'est là qu'apparaissent les fameuses grilles d'auto-positionnement ou auto-évaluation.**

Les premiers cas qui nous sont remontés venaient du réseau officiel subventionné (OS) pour lequel le CECP<sup>1</sup> avait imaginé un outil qui devait aider les membres du personnel à préparer leurs entretiens.

Certains PO s'étaient emparés de ces grilles et avaient décidé qu'elles devaient obligatoirement être complétées par les MDP et remises aux Directions avant les entretiens.

Après de nombreux échanges avec le CECP et le CPEONS<sup>2</sup>, nous avons fini par nous accorder sur un modèle de grille qui pouvait être communiqué aux Pouvoirs organisateurs.

Le document ainsi proposé mentionne clairement son caractère **purement informatif** qui doit rester la seule possession des MDP sans aucune obligation de le compléter.

Par ailleurs, il est conseillé d'informer les CoPaLoc<sup>3</sup> dans le cadre de l'utilisation de ces grilles afin que l'on puisse poser des questions et/ou formuler des adaptations qui pourront être suivies d'effet par les PO.

Si la question d'annexer un modèle de grille au règlement de travail s'est posée à un moment, il s'est avéré qu'agir de la sorte rendrait cet outil obligatoire alors que **nulle part, le décret ne fait mention de grille de positionnement.**



**Qu'en est-il pour les autres réseaux, demandez-vous ?**

Jusqu'à présent, nous n'avons que peu ou prou de contacts pour discuter d'un modèle de grille pour les réseaux libres subventionnés et le réseau WBE. Il n'empêche que nous voyons ces outils apparaître un peu partout et sans aucun garde-fou dans bien des situations.

Ainsi, pour le réseau WBE, un athénée de la région namuroise s'était librement inspiré du modèle de l'officiel subventionné en ajoutant la mention obligatoire et l'obligation de le remettre au chef d'établissement. Dans le réseau libre, de nombreuses écoles remettent aux membres du personnel des grilles contenant des items qui ne sont absolument pas en lien avec les compétences professionnelles.

Là aussi, plusieurs Directions et PO exigent que ces grilles soient complétées et remises aux Directions, allant même jusqu'à les mettre dans le dossier du membre du personnel, voire les utiliser contre lui.

**Nous vous invitons dès lors à la plus grande vigilance ! En aucun cas, cet outil ne peut être rendu obligatoire.**

S'il est utilisé, l'Instance de concertation locale (ICL), à défaut, la délégation syndicale (DS), doit pouvoir être informée de la mise en place de ces grilles afin de, à l'instar de ce qui est recommandé dans l'OS, pouvoir poser des questions, faire des recommandations et surtout veiller à ce que les items repris correspondent bien aux compétences prévues par le décret et la circulaire qui en découle.

Là où les PO refuseront de porter l'outil à l'Instance de concertation locale ou à la délégation syndicale, n'hésitez pas à demander sur quelle base légale repose leur grille et faites remonter auprès de votre permanent régional.

♦ Fabrice Pinna

## Quel processus d'évaluation pour les enseignants ?

CONSULTEZ NOTRE FAQ-03

VOLET 1 : ÉVALUATION FORMATIVE

VOLET 2 : ÉVALUATION SOMMATIVE

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



<sup>1</sup> CECP : Conseil de l'Enseignement des Communes et des Provinces.

<sup>2</sup> CPEONS : Conseil des Pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel neutre subventionné.

<sup>3</sup> CoPaLoc : Commission paritaire locale, organe local de concertation sociale dans l'enseignement officiel subventionné.

# PÉCULE DE VACANCES



## UN PÉCULE DE VACANCES POUR TOUTES ET TOUS

- Chaque membre du personnel perçoit, dans la deuxième quinzaine de mai, un pécule de vacances calculé au prorata des périodes rémunérées par la CF durant l'année civile 2025.
- Il est calculé sur base du traitement brut en vigueur au mois de mars 2026 et équivaut à :
  - 70 % en Fédération Wallonie-Bruxelles - FWB ;
  - 80 % (bachelor) et 75 % (master) en Communauté germanophone - CG.

## Diplômé·e en 2025 ?

POUR LES JEUNES DIPLÔMÉ·E·S,  
UN COMPLÉMENT BIENVENU !

N'OUBLIEZ PAS  
D'INTRODUIRE  
VOTRE DEMANDE !

- Les diplômé·e·s au terme de l'année académique 2025 ont droit à un pécule de vacances complémentaire couvrant la période où il étaient aux études du 1<sup>er</sup> janvier 2025 à la veille du jour de la première entrée en fonction (à condition qu'elle ait eu lieu en 2025).
- Ce complément est liquidé indépendamment du pécule dû pour les prestations réellement effectuées à partir de la première entrée en fonction.
- Il est impératif d'en faire la demande auprès de l'établissement où a été exercé le premier emploi et ce, au plus tôt le 1<sup>er</sup> mai et avant la fin de l'année scolaire.

### Attention !

Il est nécessaire de répondre à quatre conditions  
et d'introduire la demande à l'aide du formulaire ad hoc.

PLUS  
D'INFOS ?

Consultez notre site :

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

Vous pourrez aussi télécharger notre fiche pratique

« Comment passer de bonnes vacances ! »

Celle-ci vous informe également sur les démarches à effectuer en fin d'année  
et sur la rémunération durant les vacances d'été.

Réservée à nos membres, cette fiche est téléchargeable sur le site :

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



## CONCERTATION : INCOMPÉTENCE OU STRATÉGIE ?

Depuis la mise en place de ce Gouvernement MR-Les Engagés, la concertation est bafouée. Nous sommes évidemment convoqués aux négociations liées au secteur de l'enseignement mais nous ne sommes pas entendus et surtout nous ne sommes pas « respectés ». Doit-on y voir l'incompétence des Cabinets ou est-ce une stratégie visant à déstabiliser les différents acteurs de l'enseignement ? A vous de juger...

En tant que Ministre-Présidente, Elisabeth Degryse est responsable de la concertation sociale. Cela ne transparaît pas du tout dans le déroulement des négociations ou des concertations dans certains organes.

Tous les prétextes sont bons pour évoquer l'extrême urgence et nous convoquer dans les trois jours ouvrables. Nous devons donc être à disposition pour étudier les textes envoyés dans un délai très court. Les textes s'enchaînent à un tel rythme que parfois, nous recevons un texte qui modifie un premier texte qui n'a pas encore été approuvé par le Parlement ! Certains décrets sont modifiés et remodifiés et rere-modifiés !

Puisque le Cabinet n'est pas au fait des personnes à inviter, nous recevons les convocations aux négociations avec une centaine d'autres personnes, en copie visible évidemment ! Lors des séances de négociation, nous recevons peu ou pas de réponses à nos questions.

Quand nous demandons selon notre bon droit une deuxième séance, on a l'impression de demander l'impossible. Et lors de ces deuxième séances, nous n'avons pas plus de réponse parce qu'on ne peut pas ou on ne veut pas nous donner ces réponses. Pourtant, dans le texte qui légifère la concertation sociale, on insiste bien pour dire que toute la documentation doit être fournie aux négociateurs.

**Que dire du mépris affiché par certains collaborateurs du Cabinet Glatigny pour les membres du personnel de l'enseignement et pour les organisations syndicales ?**

Que dire du respect de la négociation et de la procédure législative des textes lorsque l'Administrateur général ad interim de la FWB envoie des courriels aux membres du personnel pour les informer de nouveautés qui ne sont pas encore passées auprès de la Commission Enseignement et du Parlement ?

Que penser des circulaires qui sont envoyées parfois avant même que les organisations syndicales soient conviées aux négociations ?

Comment ne pas s'étonner du temps et de l'argent dépensés par la Ministre Glatigny sur les réseaux sociaux pour convaincre que ces réformes sont nécessaires ?

Faut-il rappeler que son salaire est dispensé grâce à l'argent public qui manque tant à la FWB ?

Et il n'y a pas que lors des négociations que nous ne sommes pas respectés ! Lors de la dernière Citicap, un point a été ajouté à l'ordre du jour pendant la séance. Cet ajout devait être validé par toutes les parties présentes lors de la réunion. Certains se sont opposés à cet ajout et pourtant, il a été imposé en séance. Ensuite, il a été demandé aux différents représentants de donner leur avis sur ce point pour le lendemain.

Quand les organisations syndicales ont évoqué un vice de procédure décretaal et demandé une autre réunion qui respecterait la procédure, la seule réponse reçue a été le fait que les organisations syndicales s'abstenaient sur ce point ! Nous avons alors réagi en expliquant que nous n'avions pas rendu d'avis et en rappelant le vice de procédure mais pas de réponse !

Que dire des courriers adressés à la Ministre Glatigny par les Conseils généraux du fondamental et du secondaire depuis le début de cette législature ?

Ils restent sans réponse !

Ces organes de concertation qui se déroulent dans un climat constructif entre les FPO et WBE, les représentants de l'Administration, les organisations syndicales et les représentants du Cabinet, sont une réelle plus-value pour l'enseignement obligatoire.

Ils voient malheureusement leurs missions bafouées !

**Les représentants du Cabinet présents dans ces organes devraient être des facilitateurs dans les relations avec la Ministre. Même s'ils ne répondent pas à nos interpellations, nous ne lâcherons rien !**

♦ Nathalie Kalinowski

### ✓ **SYNDICALISME ET FASCISME. L'ANTINOMIE SOCIÉTALE.**

#### **Pourquoi les syndicats doivent-ils absolument s'impliquer dans la lutte contre le fascisme ?**

Les syndicats sont nés de la volonté des travailleurs et travailleuses de défendre leurs droits, leur dignité et la justice sociale. Leur mission historique est d'organiser le monde du travail pour protéger celles et ceux qui, isolés, seraient vulnérables face à l'arbitraire des puissants.

C'est philosophiquement en totale opposition avec la société voulue par les mouvements fascistes et c'est pour cette raison que les syndicats ne peuvent rester spectateurs face à la montée du fascisme.

Le fascisme s'appuie toujours sur la destruction des libertés collectives. Liberté d'expression, liberté de la presse, liberté de s'organiser : autant de droits fondamentaux indispensables à l'action syndicale.

Dans tous les régimes fascistes, les syndicats et les syndicalistes ont été les cibles premières à écraser par le pouvoir parce que ce sont des contre-pouvoirs capables de mobiliser massivement et d'unir des personnes aux intérêts communs.

**Le fascisme défend et cherche à instaurer une société à l'exact opposé de celle souhaitée par les syndicalistes.**

Il oppose les travailleurs selon leur origine, leur religion, leur orientation sexuelle ou même leur situation sociale. Cette stratégie de fragmentation empêche la solidarité, affaiblit les droits collectifs et détourne l'attention des véritables causes des injustices économiques.

À l'inverse, l'action syndicale repose sur l'unité et la solidarité : elle travaille à montrer que ce qui rapproche les travailleurs est plus fort que ce qui pourrait les opposer. Les syndicats défendent une vision de la société fondée sur l'égalité et la justice.



Le fascisme, lui, repose sur la hiérarchie, l'exclusion et la violence. Plus notre société se rapproche du fascisme, plus les droits sociaux reculent.

L'histoire montre que le fascisme sert les intérêts des élites économiques au détriment des travailleurs : criminalisation des grèves, destruction des conventions collectives, répression des mouvements sociaux. L'ADN des syndicats.

**L'engagement des syndicats dans le combat antifasciste n'est donc pas qu'une option politique parmi d'autres : c'est la continuité de leur mission historique.**

Les syndicats ne sont pas que des simples organisations des droits des travailleurs. La CSC, par exemple, s'investit dans les combats sociétaux, au côté des minorités opprimées, des exploités, des victimes de la société conservatrice et patriarcale.

Il semble important de démontrer pourquoi la CSC et ses membres ne peuvent pas accepter l'idéologie fascisante par l'analyse de deux piliers essentiels de notre combat syndical : l'antiracisme et les droits des femmes.



## L' ANTIRACISME

Le fascisme et le racisme sont intimement liés ; pas par hasard, mais parce que l'un renforce l'autre.

### 1 UNE VISION HIÉRARCHIQUE DE L'HUMANITÉ

Le fascisme repose sur l'idée qu'il existe des groupes humains supérieurs à d'autres : une «nation», un «peuple», une «race» censée être plus légitime ou plus pure.

Le racisme fournit précisément cette justification pseudo-biologique ou culturelle pour établir une hiérarchie entre les individus. Sans cette hiérarchisation raciale, le projet de domination fasciste perd son argument principal.

### 2 UN MÉCANISME DE DÉSIGNATION D'ENNEMIS

Les régimes fascistes ont toujours eu besoin de désigner des minorités comme boucs émissaires : Juifs, personnes migrantes, Roms, personnes noires, LGBT+, opposants politiques.

Le racisme joue un rôle central dans l'idéologie fasciste :

- ▶ il identifie des «ennemis intérieurs» à surveiller ou éliminer,
- ▶ il permet de détourner l'attention des injustices sociales et des responsabilités réelles,
- ▶ il crée la peur et la division pour rallier la population à un pouvoir autoritaire.

### 3 UN OUTIL POUR BRISER LA SOLIDARITÉ SOCIALE

Pour s'imposer, le fascisme doit empêcher les individus de s'unir. Le racisme fragmente la société en opposant les groupes, excluant certains de la citoyenneté ou des droits.

En brisant la solidarité -notamment entre travailleurs-, le racisme affaiblit les résistances et permet au pouvoir fasciste de se consolider.

### 4 UNE IDÉOLOGIE NATIONALISTE EXCLUANTE

Le fascisme prône un nationalisme extrême : la nation est présentée comme homogène, pure, menacée par l'étranger, l'autre...

Le racisme sert alors à définir qui est «vraiment» membre de la nation et qui doit en être exclu. La défense de la nation devient ainsi un prétexte pour discriminer, expulser ou persécuter.

### 5 UN PROGRAMME POLITIQUE QUI LÉGITIME LA VIOLENCE

Les fascismes historiques ont utilisé le racisme pour justifier :

- ▶ des lois discriminatoires,
- ▶ des violences policières et paramilitaires,
- ▶ des camps de détention
- ▶ et parfois des génocides.

Le racisme devient l'outil idéologique qui légitime la violence d'État et l'élimination des «indésirables». Le racisme n'est donc pas seulement une composante du fascisme, il en est l'un des piliers.



Le fascisme utilise le racisme pour diviser, exclure, contrôler et instaurer un pouvoir autoritaire. Et le racisme, en retour, se radicalise dans le cadre fasciste, car il devient un instrument central de domination politique et sociale.

## LE FÉMINISME

Le féminisme et l'extrême droite sont fondamentalement incompatibles. Pourtant, depuis plusieurs années, des mouvements d'extrême droite tentent de se réappropriier certains thèmes féministes à des fins politiques. Cette escroquerie mérite une analyse précise.

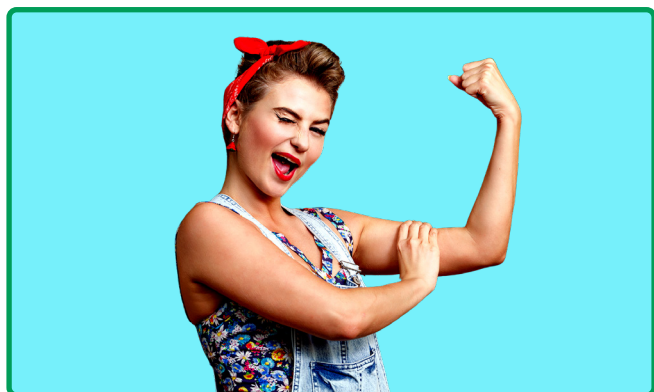
### LE FÉMINISME REPOSE SUR :

- ▶ l'égalité entre les sexes,
- ▶ l'autonomie des femmes,
- ▶ la remise en cause des rapports de domination,
- ▶ la liberté de disposer de son corps.

### L'EXTRÊME DROITE, AU CONTRAIRE, DÉFEND :

- ▶ un ordre social hiérarchisé,
- ▶ des rôles de genre «naturels»,
- ▶ la famille traditionnelle patriarcale,
- ▶ l'autorité et la reproduction de la nation.

Dans cette logique, les droits des femmes sont subordonnés à l'intérêt national, culturel ou moral.



L'hostilité au féminisme est un point commun à presque toutes les extrêmes droites :

- ▶ dénonciation du «féminisme radical»,
- ▶ rejet des politiques d'égalité,
- ▶ minimisation des violences sexistes et sexuelles,
- ▶ opposition aux droits reproductifs (avortement, contraception).

Le féminisme est présenté comme une menace pour l'ordre social et pour la virilité nationale.

Les pseudo-féministes de l'extrême droite prétendent défendre les femmes. Mais uniquement contre des hommes perçus comme «étrangers» ou «non occidentaux» :

- ▶ instrumentalisation des violences sexuelles,

- ▶ association systématique immigration/insécurité pour les femmes,
- ▶ silence sur les violences commises par les hommes du groupe majoritaire.

Ce discours ne remet jamais en cause le patriarcat, seulement «l'Autre».

**Une protection des femmes est conditionnelle dans ses discours :**

- ▶ les femmes sont protégées tant qu'elles respectent les normes de genre,
- ▶ les mères sont valorisées, les femmes autonomes stigmatisées,
- ▶ les femmes racisées, migrantes, LGBTQIA+ sont exclues ou invisibilisées.

La liberté des femmes devient un outil politique, non un droit universel.

**Partout où l'extrême droite progresse ou gouverne :**

- ▶ les droits reproductifs sont menacés,
- ▶ les politiques d'égalité reculent,
- ▶ les associations féministes sont attaquées,
- ▶ les normes patriarcales sont renforcées.

Ces dynamiques sont documentées dans de nombreux pays européens et au-delà.

L'extrême droite instrumentalise les femmes pour renforcer des projets autoritaires, nationalistes et patriarcaux. Le féminisme, en tant que lutte pour l'égalité réelle et universelle, est donc structurellement incompatible avec l'extrême droite.

**Fascisme et syndicalisme ne sont pas opposés.  
Ils sont antinomiques.  
Ils ne peuvent pas coexister !**

♦ Jean-Noël Delplanque



En ces temps où les propos virulents vont bon train (racistes, sexistes, anti-syndicats et toute la panoplie), s'outiller et s'armer pour lutter contre les discriminations est essentiel.

N'hésitez pas à télécharger la brochure réalisée par la FEC et le Service CSC Diversité.





## AGENDA DES ORGANES DE CONCERTATION SOCIALE

ORDRE DU JOUR - juin 2026

RÉSEAUX D'ENSEIGNEMENT	LIBRE			COMMUNAL PROVINCIAL	WBE
	CE	CPPT	ICL	CoPALoc	CoCoBA
<b>ORGANES LOCAUX DE CONCERTATION SOCIALE</b>					
À L'ORDRE DU JOUR DE CHAQUE RÉUNION					
1. Approbation du PV de la réunion précédente.	✓	✓	✓	✓	✓
2. Suivi des décisions et des avis.	✓	✓	✓	✓	✓
À L'ORDRE DU JOUR					
PRÉVENTION ET PROTECTION DU TRAVAIL					
3. Rapport mensuel SIPPT.					
4. Plan global de prévention : évaluation annuelle.		*	*	✓	✓
5. Risques psychosociaux : évaluation annuelle.					
6. Température.					
INFORMATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE					
7. Gestion des oeuvres sociales : cantine, activités récréatives et culturelles,...	✓				
8. <i>Fondamental</i> : dotations et subventions pour les fournitures scolaires.	✓	*	*	✓	✓
POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL					
9. Information sur l'emploi pour 2026-2027.	✓	*	✓	✓	✓
10. <i>Supérieur</i> : consultation sur les projets de nouvelles habilitations.	✓	*		✓	✓
ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT					
11. <i>Tous niveaux sauf supérieur</i> : organisation de la rentrée scolaire 2026-2027.					
a. Ephémérides.					
b. Planification des missions obligatoires du SEE.					
c. Utilisation de l'encadrement.	✓	*		✓	✓
d. Modification des structures de l'école.					
e. Ens. fondamental : système et organisation des surveillances légales.					
f. Modalités d'accueil des nouveaux enseignants.					

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

### Focus sur quelques points du tableau

*Avant d'entamer une nouvelle année scolaire ou académique, la réunion du mois de juin rime avec évaluation et bilan.*

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.

#### I. Prévention et protection du travail (pts 3-4-5-6).

##### Plan global de prévention

Le plan annuel d'action a-t-il été respecté ? Les actions programmées ont-elles été réalisées ? Sous peu, il faudra commencer à préparer le plan pour 2027. Celui-ci devra s'appuyer sur un plan global pertinent, qui reflète la réalité actuelle des risques et des enjeux de la prévention.

De ce fait, une évaluation du plan global de prévention qui a été déterminé pour une période de cinq ans est indispensable. Cette évaluation se fait sur base des rapports annuels des SIPPT et SEPPT.

##### Risques psychosociaux (RPS)

Les mesures prises pour prévenir les RPS doivent également faire l'objet d'une analyse annuelle. La réglementation ne précise pas à quel moment l'employeur doit réaliser cette évaluation.

Cependant, comme les données utiles se trouvent dans les rapports annuels du SIPPT et du SEPPT et que l'évaluation des RPS devrait aider le Pouvoir organisateur à préparer le plan annuel d'action, mettre ce point à l'ordre du jour du mois de juin semble opportun.

## Température

Veillez à ce que les mesures de prévention convenues soient appliquées lorsqu'il fait trop chaud. Si les problèmes persistent, rediscutez des mesures et ajustez-les.

### INFO +

#### FAIT-IL TROP CHAUD POUR TRAVAILLER ?

[www.lacsc.be/chaleur](http://www.lacsc.be/chaleur)

*Info CSC - secteur privé : les règles principales s'appliquent également pour le personnel de l'enseignement.*

## II. En matière financière (pts 7-8).

### Gestion des oeuvres sociales

Dans l'enseignement libre, la gestion des œuvres sociales instituées au sein du PO pour le bien-être du personnel, à moins qu'elles soient laissées à la gestion autonome des travailleurs, est une compétence du CE : revenus générés par des apports extérieurs aux subsides ou ne résultant pas d'une disposition légale ou réglementaire, tels que : la cantine, les activités récréatives et culturelles, les fêtes scolaires, l'économat, les fonds et caisses d'entraide,...

Le CE n'a pas la compétence de décider de leur création ni de leur financement mais bien celle de l'utilisation des sommes mises à sa disposition. Il convient, en ce mois de juin, qu'il prenne connaissance des montants récoltés et décide de leur affectation en fonction des besoins pédagogiques ou des projets mis en place par l'équipe éducative.

*C'est aussi le moment de préparer la nouvelle année qui s'annonce...*

### Fournitures scolaires : dotations et subventions

Suite aux modifications apportées par le Gouvernement de la FWB relatives à la **gratuité scolaire dans l'enseignement fondamental ordinaire et spécialisé**, dès la rentrée 2026-2027, de nouvelles dispositions imposent aux PO la mise à disposition des fournitures scolaires nécessaires aux apprentissages pour l'ensemble des élèves de l'enseignement fondamental, ordinaire et spécialisé. Cependant, la mesure n'entrera en vigueur qu'en 2027-2028 pour la 6<sup>ème</sup> année de l'enseignement ordinaire.

A cette fin, les dotations et subventions de fonctionnement octroyées aux écoles sont majorées d'une partie de la subvention spécifique relative à la gratuité qui, elle, disparaît. Il en résulte que la liste des achats autorisés dans le cadre de cette subvention n'est plus d'application.

### INFO +

#### Circulaire 9692 du 26/03/2026

*La gratuité scolaire dans le fondamental ordinaire et spécialisé.*

## III. En matière d'emploi (pt 9).

Sur base des données qui figurent dans le bilan social, porter à l'ordre du jour du mois de juin, la politique de l'emploi et du personnel semble opportun. Il est recommandé aux mandataires de rappeler aux directions qu'elles ont l'obligation de fournir les documents sociaux au plus tard le dernier jour de l'année scolaire ou académique : C4/C4-Enseignement, attestation de services,...

Dans l'enseignement supérieur, la sortie DIMONA est le document qui fait office de fin de contrat. Celle-ci doit être enregistrée au plus tard le 14 juillet auprès de l'ONSS.

### Enseignement obligatoire, pour Adultes et ESAHR

Il est souhaitable de solliciter, auprès de l'employeur, une synthèse de toutes les informations dont il dispose et qui permettront d'organiser la nouvelle rentrée scolaire.

Le cas échéant, selon le niveau d'enseignement (liste non exhaustive) :

- l'encadrement organique disponible (NTTP, capital-périodes,...) mais aussi les aides complémentaires : emplois non statutaires ;
- la prévision des emplois disponibles pour l'engagement/la désignation de temporaires sur base d'emplois libérés suite à l'octroi de congés ou d'une mise à la pension ;
- les mises en disponibilité ou/et la reconduction éventuelle(s) de réaffectations ;
- les affectations prioritaires dans l'enseignement subventionné sollicitées par des MDP travaillant en encadrement différencié ou dans l'enseignement spécialisé ;
- les emplois vacants ouverts à la nomination, y compris les informations sur les candidatures déposées.

### Enseignement supérieur

La consultation sur les projets de nouvelles habilitations qui doivent être rentrés pour début octobre doit permettre, outre d'entendre les propositions, de mesurer l'impact sur :

- 1° les catégories en termes d'emplois : cela engendrent-il l'engagement de nouveaux profils ?
- 2° l'organisation matérielle : implantation, locaux, matériel, investissements ;
- 3° les formations existantes ;
- 4° les finances.

#### IV. Organisation des établissements pour la rentrée 2025-2026 (pt 11).

Si les points n'ont pas été abordés ou finalisés à la réunion précédente, le cas échéant (liste non exhaustive).

##### Le temps du bilan

Si ce n'est déjà fait, un bilan des différents points en matière d'organisation, qui ont posé problème ou qui risquent d'apparaître lors de la prochaine rentrée, n'est certainement pas un luxe.

Tout un chacun sait que la somme de petits dysfonctionnements risque d'être génératrice de tensions qui peuvent rapidement faire basculer la cohésion d'une équipe éducative.

- L'organisation du travail collaboratif et, dans l'enseignement fondamental, le système de surveillance, répondent-ils aux besoins et aux attentes ?
- L'attribution des locaux doit-elle être revue sur base de critères objectifs ?
- Faut-il améliorer le dispositif d'accueil et d'accompagnement des jeunes enseignants ou des nouveaux membres du personnel ?

Pour rappel, la direction est tenue de mettre en place un dispositif d'accueil et d'accompagnement structurel avec l'ensemble de l'équipe éducative durant les quinze jours de prise de fonction d'un-e enseignant-e débutant-e.

**Relever et se féliciter des décisions qui ont donné des résultats positifs est tout aussi indispensable !**

##### INFO +

ACCUEIL DES NOUVEAUX ENSEIGNANTS  
VADE MECUM - TH.21.A.

Décret Missions du 24/07/1997 ch. VIIbis.  
Circulaire 5806 du 6/07/2016.

##### Finalisation du calendrier scolaire

Définir les éphémérides, fêtes scolaires, journées «portes ouvertes»,...

##### Prise de connaissance des décisions

Relever les décisions déjà prises par l'Autorité ou inviter celle-ci à prendre, en concertation, les décisions qui permettront aux MDP de partir sereins en vacances et de pouvoir préparer la rentrée scolaire ; par exemple, les attributions, les titulariats,...

##### Les séjours pédagogiques

S'assurer que les MDP concernés par un séjour organisé en 2026-2027 marquent leur accord pour l'encadrer. Veiller à ce que la répartition des tâches pour l'organisation soit clairement répartie dans le respect des règles législatives.

***Faut-il rappeler qu'aucune prestation durant les vacances d'été ne peut être exigée du personnel enseignant ou, dans l'enseignement maternel ordinaire, du personnel puériculteur.***

Ceux-ci ne peuvent donc pas être contraints de participer, avant le 24 août 2026, à des réunions de travail (réunions de rentrée, permanences pour des inscriptions,...) ou à des réunions de travail collaboratif.

De même, des évaluations (seconde session) ne peuvent être organisées durant les vacances d'été. Retrouvez les informations relatives aux prestations des personnels de l'enseignement durant les vacances d'été sur notre site

##### INFO +

[www.lacsc.be/csc-e/prestations-vac-ete](http://www.lacsc.be/csc-e/prestations-vac-ete)

♦ Marie Lausberg

### Réseau WBE - CoCoBa - PERSONNEL ENSEIGNANT AU SEIN DES HAUTES ÉCOLES ET DES ESA

La CSC-E salue l'arrivée de circulaires dédiées aux réalités de l'enseignement supérieur en matière de concertation sociale. **Délégués dans le supérieur, vous voici enfin outillés pour siéger au sein de votre CoCoBa.**



La circulaire n° 9693 émise en date du 26/03/2026 vise à fixer les dispositions relatives à l'organisation et au fonctionnement des Comités de concertation de base (CoCoBa) du personnel enseignant des Haute Écoles et des Écoles supérieures des Arts (ESA).

Une circulaire distincte concerne le personnel administratif ► CA 9691.

La circulaire, signée par le Directeur général des personnels de l'éducation de WBE, M. Manuel Dony, précise dans son introduction que la circulaire reprend les instructions à suivre par les directions pour organiser au mieux la concertation avec les représentants syndicaux au sein de leur établissement afin de garantir que les dispositions en vigueur soient appliquées dans un esprit de dialogue social constructif.

## Circulaires du mois



### CIRCULAIRES D'INSTRUCTION

**Circulaire 9681** - Dispositions relatives à l'octroi du certificat d'études de base (CEB) à l'issue de l'épreuve externe commune pour l'année scolaire 2025-2026. Modalités, planning, consignes de passation des épreuves, etc.

**Circulaire 9683** - Personnel administratif – Congés de compensation et dispenses de service pour l'année 2026.

**Circulaire 9685** - Minerval applicable à partir de l'année académique 2026-2027 : conditions et modalités d'application. Présentation du minerval progressif, des montants applicables en fonction des conditions de l'étudiant et des modalités de perception.

**Circulaire 9692** - La gratuité scolaire dans le fondamental ordinaire et spécialisé.

Les nouvelles mesures imposent aux Pouvoirs organisateurs (PO) à fournir à tous les élèves de l'enseignement fondamental, qu'il soit ordinaire ou spécialisé, les fournitures scolaires nécessaires à leurs apprentissages. La circulaire définit cette notion, ainsi que les fournitures non fournies par l'école. Ces dispositions entrent en vigueur à partir de l'année scolaire 2026-2027 dans l'ensemble de l'enseignement fondamental spécialisé et jusqu'en 5ème année primaire ordinaire. A partir de l'année scolaire 2027-2028, elles concerneront l'ensemble de l'enseignement fondamental ordinaire et spécialisé.

**Circulaire 9694** - Mise en œuvre de la formation manuelle, technique, technologique et numérique en 2026-2027 en 1ère année du secondaire (FMTTN). Cette circulaire présente notamment les ressources pédagogiques pour la mise en œuvre des apprentissages prévus par le référentiel de FMTTN. Elle présente la nouvelle fiche-titre pour la fonction de CT FMTT DI et de CR Numérique DI, et renseigne les mesures transitoires prévues pour permettre la reconversion des membres du personnel vers les nouvelles fonctions.

**Circulaire 9695** - Vade-mecum relatif aux fonctions de sélection et à la fonction de promotion de chef de travaux d'atelier dans l'enseignement libre subventionné.

Elle détaille les procédures en matière d'engagement à titre temporaire et à titre définitif pour :

- les fonctions de sélection et de promotion du personnel directeur et enseignant : directeur adjoint, coordonnateur CEFA, chef d'atelier et chef de travaux d'atelier ;

- les fonctions de sélection du personnel auxiliaire d'éducation : éducateur-économiste et secrétaire de direction.

Mise en place d'une Commission de sélection.

**Circulaire 9696** - Vade-mecum relatif aux fonctions de sélection et à la fonction de promotion de chef de travaux d'atelier dans l'enseignement officiel subventionné.

### CIRCULAIRES INFORMATIVES

**Circulaire 9687** - Mise à disposition des fiches fiscales et du formulaire de demande de prime syndicale des personnels de l'enseignement.

Ces documents sont disponibles à partir du 13 mars 2026 sur «Mon Espace». L'attention est attirée sur le fait qu'à partir de 2027, il n'y aura plus de circulaire informant la publication de ces documents. Les informations reprises dans cette circulaire seront uniquement disponibles sur le site internet <http://enseignement.be> sous l'onglet : Accueil > Carrières dans l'enseignement > Gérer ma carrière dans l'enseignement > Rémunération, fiches de paie et fiches fiscales.

## Citation du mois

«Chaque génération, sans doute, se croit vouée à refaire le monde. La mienne sait pourtant qu'elle ne le refera pas. Mais sa tâche est peut-être plus grande. Elle consiste à empêcher que le monde se défasse».

Albert Camus

◆ Catherine Blavier

## RAPPEL

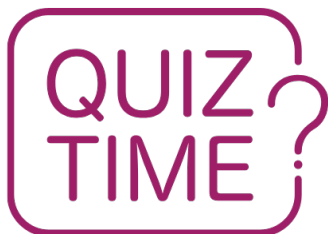
TRANSMETTEZ-NOUS VOTRE DEMANDE DE PRIME SYNDICALE AVANT LE **30 JUIN 2026**



PLUS D'INFOS ?



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



**Vous désirez bénéficier d'une réduction de temps de travail prenant cours le 1<sup>er</sup> jour de l'année scolaire ?**

**➤➤➤ N'OUBLIEZ PAS D'INTRODUIRE VOTRE DEMANDE AVANT LE 1<sup>ER</sup> JUIN !**

La plupart des congés prévisibles doivent être sollicités au moins un mois avant leur prise de cours.

La demande doit donc être introduite avant ce délai auprès de l'autorité de l'établissement qui transmettra un formulaire CAD à l'Administration.

Cependant, lorsque la prise de cours est prévue au premier jour de la rentrée scolaire ou académique, la date limite d'introduction de la demande auprès de l'Administration est fixée au 1<sup>er</sup> juin (sauf circonstances exceptionnelles).

C'est notamment le cas pour les interruptions de carrière ordinaires ou thématiques, et les congés pour prestations réduites.

♦ Marie Lausberg



Retrouvez les informations relatives à chaque congé sur notre site

[www.lacsc.be/csc-e/reduction-temps-travail](http://www.lacsc.be/csc-e/reduction-temps-travail)

ou dans nos fiches pratiques.



## ▶ ACTIVITÉ



▶ RETRAITÉS-PRÉRETRAITÉS | AMICALE DE BRUXELLES



# VISITE DU CLOCKARIUM

MARDI 19 MAI 2026

Autour de 1920, en Belgique et en France du Nord, fabriquées surtout dans le Borinage, les horloges en faïence ornées Art déco furent en vogue ; elles firent la fortune des ateliers producteurs, jusqu'à leur déclin après 1945. Réunies par centaines au musée Clockarium, elles n'attendent que notre visite.

**RENDEZ-VOUS** ▶ mardi 19 mai à 14h15 au 163, boulevard Auguste Reyers à Schaerbeek, à deux pas de la station de métro «Diamant».

**PARTICIPATION** ▶ 36 € (visite guidée, animation théâtrale, goûter).  
A verser sur le compte BE 27 0682 4835 3773 de l'Amicale CSC-E pour le 10 mai au plus tard.

**CONTACT** ▶ Raymonde Prévost - GSM : 0476 23 60 29 - raymondeprevost2@gmail.com



## PAROLES DE MILITANT

ENSEIGNANT À L'ÉCOLE NOTRE-DAME DE DINANT

**JEAN-MARC NAIN, 55 ANS**

Instituteur primaire

Délégué syndical et mandataire CE et CPPT



Travaillant à l'école Notre-Dame de Dinant depuis près de trente ans, j'ai été le témoin privilégié de l'évolution de notre établissement.

Aujourd'hui, j'exerce mon deuxième mandat au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et du Conseil d'entreprise (CE).

Il est important de souligner qu'avant cela, il n'existait aucune représentation syndicale au sein de notre Pouvoir organisateur.

Mon expérience m'a convaincu que la concertation sociale n'est pas seulement une formalité administrative, mais un moteur essentiel de changement.

La concertation sociale prouve toute sa valeur dans la gestion des crises. J'ai été confronté à une situation de harcèlement dans une autre implantation de notre PO, où le dialogue était totalement rompu entre la direction et l'équipe.

En tant que délégué, et avec l'appui des permanents de la CSC et de la Cellule juridique, nous avons imposé des arrêts de travail et des réunions pour forcer l'écoute.

J'ai dû fermement insister pour que le CPPT assume son rôle primordial concernant le bien-être au travail, alors que certains souhaitaient écarter le sujet.

**Le dialogue au service de l'école : un levier indispensable pour le bien-être et le progrès**

“ *Au-delà des crises, la concertation est un outil de progrès quotidien.* ”

Grâce à cette persévérance et à la mobilisation de divers acteurs (médecine du travail, conciliateurs), l'apaisement a fini par revenir là où la situation semblait désespérée.

Au-delà des crises, la concertation est un outil de progrès quotidien. Dans mon implantation actuelle, nous avons la chance d'avoir une directrice à l'écoute des besoins des enseignants et des élèves.

Le CPPT est devenu le lieu où des solutions concrètes sont trouvées. Par exemple, des problèmes récurrents de chauffage en classe ont été réglés rapidement après avoir été portés à l'ordre du jour.

De plus, la concertation permet de corriger des inégalités. En tant que référent numérique, j'étais initialement le seul équipé de matériel moderne. J'ai porté cette question au CPPT, estimant injuste que mes collègues n'aient pas les mêmes outils.

En discutant ouvertement, la direction a cherché des solutions et a fini par équiper l'ensemble du personnel avec des ordinateurs portables.

Ces exemples montrent que lorsque les instances de concertation fonctionnent, elles transforment l'école. Elles permettent de passer d'une culture du silence ou de la confrontation à une culture de solution et de respect mutuel.

Mon conseil aux militants est de ne jamais renoncer à faire acter les besoins en comité : c'est ainsi que l'on commence à être pris au sérieux et que le bien-être devient une priorité partagée.

Propos recueillis par Arnaud Labyt