

NOTRE **COLÈRE** N'A PAS PRIS DE VACANCES



ON EST **TOUJOURS LÀ!**

L'ÉDITO

Notre colère n'a pas pris de vacances !

L'ACTU POLITIQUE

Modification de charge dans l'enseignement

SUR LE TERRAIN

Comment partir en formation le coeur serein ?



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

Mélissa MATHEYS

PHOTOS

©Shutterstock - Canva

CORRECTRICES

Nadine DECAMP, Françoise WIBRIN

ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO

Catherine BLAVIER

Thierry DELHOUX

Philippe DOLHEN

Bernard DETIMMERMAN

Nathalie KALINOWSKI

Arnaud LABYT

Roland LAHAYE

Eric LICHTFUS

Francis PENNING

Stéphane RASSART

Ayla SERBEST

Luc VIATOUR

Hugues WEILAND

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

CSC-ENSEIGNEMENT

SIÈGE CENTRAL ET ADMINISTRATIF

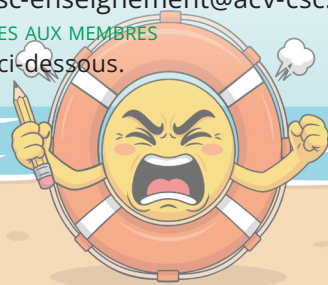
Chaussée de Louvain, 436 - 5004 Bouge

☎ 02/543.43.43

✉ csc-enseignement@acv-csc.be

SERVICES AUX MEMBRES

Voir ci-dessous.



SOMMAIRE

L'ÉDITO

- Notre colère n'a pas pris de vacances ! 3

L'ACTU POLITIQUE

- «Nos chers, trop chers profs, selon ce Gouvernement» !
Comparons avec nos voisins. 4
- Modification de charge dans l'enseignement :
quels impacts et quels droits pour les membres du personnel ? 8

L'ACTU SYNDICALE

- Stop aux heures additionnelles ! 10
- L'Internationale de l'Éducation aux côtés
de la CSC-Enseignement. 11

INSTANCES CSC-E

- GRAP SPÉCIALISÉ ET PÔLE TERRITORIAUX | Invitation à l'AG du 25/09/26 12
- AFFILIATION ► *Affiche en pages centrales*

SUR LE TERRAIN

- Deux arrivées et un départ à la CSC-Enseignement 17
- D4 : Basculer... Oui, mais vers quoi ? 18
- Notre colère n'a pas pris de vacances. 19
- APSCA - Comment partir en formation le cœur serein ? 20
- ESAHR - Une simplification bienvenue et une reconnaissance
attendue. 21

CARNET DE BORD DU MANDATAIRE

- AGENDA DES ORGANES DE DÉMOCRATIE SOCIALE | Octobre 2026. 22

EN PRATIQUE

- QUIZ TIME | Qu'est ce qui change à la rentrée scolaire ? 24
- ACTIVITÉ | Retraités-préretraités : Amicale de Bruxelles. 26
- CIRCULAIRES DU MOIS. 27

DANS LES COULISSES DE L'ÉCOLE

- SECRÉTAIRE DE DIRECTION | L'un des maillons essentiels
au fonctionnement d'une école secondaire. 28



Notre Force, c'est Vous !



NOUS CONTACTER

Nos services aux membres sont accessibles :

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

www.lacsc.be/contact-csce



SITE INTERNET

www.lacsc.be/csc-enseignement



www.facebook.com/CSC.Ens



youtube.com/@CSC-ENSEIGNEMENT



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



© Valentin Bianchi/Hans Lucas

L'ÉDITO

✓ NOTRE COLÈRE N'A PAS PRIS DE VACANCES !

L'an dernier, mon éditto du mois de septembre tenait en quelques lignes : «Menace des droits fondamentaux, menaces sur les missions du service public, dégradation des conditions de travail, atteintes aux fins de carrière et aux pensions : **L'HEURE EST GRAVE**».

Force est de constater qu'une année après, la situation n'a pas changé. Malgré les mobilisations sans précédent dans l'enseignement, les cartes blanches, les prises de paroles et la naissance de mouvements alternatifs, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles campe sur ses positions et, malgré les effets d'annonce, n'entrouvre aucune porte.

Que du contraire. Dès la fin des vacances d'été, la Ministre Glatigny a recommencé ce qu'elle sait probablement faire le mieux : communiquer à outrance, quitte à provoquer et à mettre de l'huile sur le feu.

Trois exemples que je n'ai pas de mal à choisir :

- ▶ A propos du CDIE (contrat à durée indéterminée dans l'enseignement) : "Il sera une réalité dès la rentrée 2027 ajoutant qu'elle est toujours favorable à la fin des nominations, mais avec tous les efforts que nous venons de faire, il est hors de question de plomber à nouveau les finances de la Fédération Wallonie-Bruxelles". (La Libre des 22 et 23 août).
- ▶ A propos de l'augmentation de la charge des professeurs du degré supérieur de l'enseignement secondaire : «Je veux bien croire que parce qu'il y a deux périodes supplémentaires, le monde entier est bouleversé». (Matin Première RTBF du 24 septembre).
- ▶ A propos de son nouveau processus de «concertation» !!! : «L'idée n'est pas de bypasser (les syndicats NDR) mais de lutter contre ce sentiment qui, comme tout sentiment, est vrai et ne peut pas être ignoré, que les enseignants ont de ne pas être suffisamment écoutés». (La Libre des 22 et 23 août).

Hors climat de colère et de perte de confiance, ces paroles auraient peut-être pu être considérées comme une forme d'indélicatesse à l'encontre d'un secteur essentiel de la société, mais le contexte est tout autre.

Dès lors, on ne peut s'empêcher de considérer ces sorties comme (une fois de plus) provocantes et provocatrices.

J'entends d'ici nos contradicteurs (ils sont nombreux et tournent en boucle). Il suffit pour cela d'écouter ou de regarder les débats sur LN24 où les «prétendus experts de tout et de rien» balancent leur fiel sur la profession et les enseignants.

Ils continueront à noircir les organisations syndicales et à défendre un modèle qui n'est pas le nôtre.

Le modèle de concertation qui prévalait en Fédération Wallonie-Bruxelles (et que d'autres secteurs nous enviaient) doit être rétabli.

Le rôle essentiel des acteurs de l'école ne peut pas être nié plus longtemps par une Ministre qui veut être seule à la barre (une fois de plus, où sont Les Engagés ?).

Vous l'aurez compris, les vacances n'ont pas apaisé la colère des personnels de l'enseignement avant l'été.

La campagne qui a débuté la semaine précédant la rentrée se poursuivra tant que le Gouvernement n'aura pas ouvert les portes et rétabli un dialogue constructif en déposant sur la table des propositions concrètes qui permettront une sortie de crise.

A l'heure d'écrire ces lignes, nous avons reçu une invitation de la Ministre Glatigny. Comme à son habitude et partant du principe qu'elle est élue pour cinq ans et qu'elle dispose donc de tous les pouvoirs, l'invitation ne contenait aucun ordre du jour. Nous ne savons donc pas quelles sont ses intentions.

Nous y répondrons favorablement avec toute la prudence d'usage en rappelant une fois de plus que la demande initiale était de rencontrer l'ensemble du Gouvernement (ou à tout le moins la Ministre-Présidente dont on se demande si elle n'a pas revêtu une cape d'invisibilité).

J'aurai l'occasion de revenir sur cette rencontre dans un prochain éditorial.

D'ici là je vous souhaite une bonne lecture de ce numéro qui contient une large analyse du coût de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Belle rentrée à tou-te-s

♦ Roland Lahaye

✓ «NOS CHERS, TROP CHERS PROFS, SELON CE GOUVERNEMENT» ! COMPARONS AVEC NOS VOISINS.

En ce début d'année, la CSC-Enseignement souhaite vous partager les réflexions chiffrées de Luc Viatour, un ami, un enseignant en mathématiques et sciences économiques de l'Institut Saint-Joseph à Ciney mais aussi - même pensionné - un collègue toujours présent sur les piquets pour soutenir ses collègues en lutte.

Un débat public dominé par des chiffres partiels

Depuis plusieurs années, le coût de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles est régulièrement présenté comme excessif.

Des responsables politiques, dont la Ministre Valérie Glatigny, s'appuient sur des classements internationaux - en particulier ceux de l'OCDE - pour affirmer que l'enseignement francophone belge figure parmi les systèmes les plus coûteux au monde.

Cette lecture alimente l'idée selon laquelle les difficultés actuelles de l'école trouveraient leur origine dans une dépense publique trop élevée, voire dans un coût salarial jugé disproportionné.

Ce raisonnement appelle pourtant plusieurs réserves. Les chiffres mobilisés ne sont pas toujours les plus récents ; certains classements plus récents placent la Fédération Wallonie-Bruxelles à un niveau sensiblement inférieur à celui mis en avant dans le débat public.

Surtout, l'usage de la moyenne OCDE comme point de référence pose problème : cette organisation regroupe aujourd'hui 38 pays au niveau des richesses, des salaires, des prix et des structures sociales extrêmement hétérogènes.

Comparer mécaniquement la Belgique à des pays comme la Bulgarie, la Roumanie ou la Hongrie, sans contextualisation, produit des effets de classement qui peuvent être politiquement spectaculaires mais économiquement trompeurs.

La question centrale : coût excessif ou choix structurels inefficaces ?

Au-delà des classements, une question plus fondamentale mérite d'être posée : l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles est-il réellement trop cher, et si oui, pourquoi ?

Répondre à cette question suppose de dépasser les comparaisons globales et de s'intéresser à la structure même des dépenses, à l'attractivité relative du métier d'enseignant et à l'efficacité des choix pédagogiques opérés.

Cet article défend une thèse simple : le coût élevé de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles ne s'explique ni par des salaires enseignants excessifs ni par un surinvestissement éducatif, mais par des facteurs structurels largement documentés, au premier rang desquels figurent le recours massif au redoublement, une organisation du soutien aux élèves essentiellement corrective plutôt que préventive, et une faible attractivité salariale relative du métier d'enseignant par rapport au salaire médian national.



L'OCDE, les prétextes de la Ministre Glatigny

Afin de justifier les coupes sombres dans l'enseignement, la Ministre Glatigny cherche à se justifier à travers des statistiques provenant de l'OCDE.

Elle choisit les statistiques les plus défavorables alors que d'autres plus récentes étaient disponibles. Mais le choix d'une moyenne OCDE est-il justifié ?

Pour nous, pas du tout, puisque l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) regroupe actuellement 38 pays membres répartis à travers le monde (Europe, Amériques, Asie-Pacifique, etc.).

Dans les tableaux suivants, vous trouverez les noms de ces pays, ainsi que leur niveau de vie et le montant du salaire médian.

Salaire horaire brut médian (octobre 2022)

PAYS	SALAIRE HORAIRE BRUT MÉDIAN (€)	SOURCE
Luxembourg	24.0	Eurostat (oct. 2022)
Belgique	23.8	Eurostat (oct. 2022)
Allemagne	19.4	Eurostat (oct. 2022)
Finlande	19.3	Eurostat (oct. 2022)
Pays-Bas	19.0	Eurostat (oct. 2022)
France	16.4	INSEE (2022)
Hongrie	5.7	Eurostat (oct. 2022)
Roumanie	5.6	Eurostat (oct. 2022)
Bulgarie	4.1	Eurostat (oct. 2022)

Comme on peut le voir en consultant le salaire horaire médian de 8 pays européens faisant partie de l'OCDE, la disparité est grande avec des pays tels que la Roumanie, la Bulgarie ou la Hongrie.

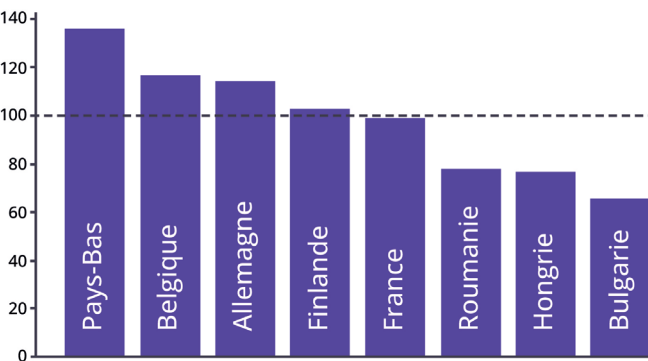
S'appuyer sur la moyenne OCDE est une manipulation intellectuelle qui ne sert qu'à jeter le discrédit sur les enseignants.

Intéressons-nous aux chiffres des pays voisins, en y ajoutant les chiffres des 3 régions du pays, et la Finlande qui a été prise à de nombreuses reprises comme un des meilleurs enseignements.

Comparons le coût des élèves chez nos voisins et en Finlande

Vous trouverez ci-dessous le coût d'un élève, d'abord en dollars, puis en euros. Dans la dernière colonne, vous trouverez la méthode utilisée pour calculer les chiffres, en particulier, ceux des Régions et Communautés belges.

Niveau de vie (proxy) : PIB/habitant en PPA % de la moyenne UE (UE=100, année 2024)



Qu'est-ce que la parité de pouvoir d'achat (PPA) ?

La PPA est une méthode économique qui compare le pouvoir d'achat des devises entre pays en utilisant un panier de biens et services standardisé. Contrairement au taux de change nominal, la PPA tient compte du coût réel de la vie et permet de savoir combien une devise peut réellement acheter dans chaque pays.

Par exemple, un produit coûtant 10 \$ aux États-Unis pourrait coûter beaucoup moins dans un autre pays ; la PPA ajuste le taux de conversion pour refléter cette différence.

Région/Pays	USD PPA	ÉQUIVALENT (€)	MÉTHODE
Belgique (officiel)	17 500	16 000	OCDE
Flandre	17 600	16 050	11 000 € × 1,60
FWB	14 000-15 000	13 000-14 000	9000-10000 € × 1,50
Com. germanophone	16 800	15 300	10 500 € × 1,60
Luxembourg	29 900	27 000	OCDE
Pays-Bas	17 900	16 300	OCDE
Allemagne	17 100	15 600	OCDE
France	15 100	13 800	OCDE
Finlande	14 000	12 800	OCDE
OCDE - moyenne	13 300	12 000	OCDE

Comment sont calculés les chiffres de la dernière colonne ?

L'OCDE publie des dépenses par élève en USD PPA pour des pays mais pas pour des entités infra-nationales (Communautés belges).

Or, la Flandre, la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) et la Communauté germanophone n'ont pas de chiffres OCDE officiels, car elles ne sont pas des États.

On doit donc reconstruire un chiffre cohérent avec la méthodologie OCDE à partir de données budgétaires régionales belges.

Dans l'indicateur OCDE, la dépense par élève inclut : les dépenses de fonctionnement (salaires, bâtiments, énergie), les dépenses d'investissement, les charges sociales employeurs, les pensions des enseignants, et les dépenses centrales (administration, inspection, soutien).

Pour convertir ces montants en USD PPA, on doit réélever ces montants pour les rendre comparables.

Les budgets régionaux belges (FWB/Flandre) ne contiennent pas tout cela.

D'où viennent les coefficients $\times 1,6$ et $\times 1,5$?

Pour comparer la Belgique OCDE versus la Belgique budgétaire, on dispose de deux chiffres fiables : l'indicateur du montant de dépense OCDE Belgique (secondaire) qui est plus ou moins de 16.000 € et la dépense budgétaire «brute» moyenne qui est de 10.000 €.

Le rapport national moyen de 1,6 est donc obtenu par la division de ces deux chiffres.

Ce 1,6 est un coefficient de conversion OCDE, pas un chiffre politique.

Pourquoi $\times 1,6$ pour la Flandre ?

La structure flamande a des salaires plus élevés, des charges sociales plus élevées, une part importante de pensions, une structure très proche de la moyenne belge OCDE.

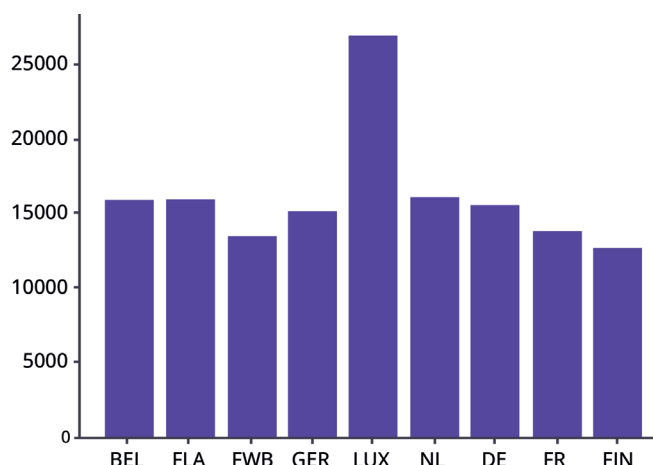
Donc on applique le coefficient national complet $11.000 \text{ €} \times 1,6 \approx 17.600 \text{ €} \rightarrow \approx 17\,600 \text{ USD PPA}$.

Pourquoi $\times 1,5$ (et pas 1,6) pour la FWB ?

La FWB se distingue par des salaires moyens plus faibles, une part plus faible des dépenses fédérales indirectes, une structure de coûts plus proche de la France et un poids du redoublement plus élevé (coût inefficace mais déjà comptabilisé ailleurs).

Appliquer 1,6 mécaniquement surévaluerait la FWB. On applique donc un coefficient prudent : $9000 - 10000 \text{ €} \times 1,5 \approx 13500 - 15000 \text{ €}$.

Comparaison des dépenses par élève (équivalent €)



En comparant les chiffres et les graphiques ci-dessus, on peut observer que les élèves francophones coûtent moins cher que les élèves flamands, mais ils se trouvent dans le bas du tableau, c'est-à-dire ceux qui coûtent le moins cher.

Vous pouvez aussi remarquer que la moyenne OCDE, comme supposé dans l'introduction, est un mauvais indicateur puisque les salaires médians et les niveaux de vie ne sont en aucun cas comparables.

On peut aussi observer que la Finlande investit sensiblement le même montant par élève que la FWB, mais que le Luxembourg investit près du double pour ses étudiants que la FWB.



Comparons le salaire des profs

Il nous reste à voir si les coûts salariaux des profs sont si importants que ce que la Ministre affirme.

On a donc imaginé de comparer les salaires des instituteurs, des professeurs du secondaire inférieur et ceux du secondaire supérieur avec ceux de leurs collègues européens.

Le niveau de vie n'étant pas le même dans chaque pays, je me propose de comparer les salaires des enseignants avec le salaire médian de chaque pays. C'est la raison pour laquelle vous obtenez un nombre décimal.

Si le chiffre est égal à 1, c'est que le salaire du prof est égal au salaire médian ; si le nombre est inférieur à 1, c'est que le salaire du prof est inférieur au salaire médian ; et si le nombre est supérieur à 1, c'est que le salaire du prof est supérieur au salaire médian.

Région/Pays	Enseignant	Instituteur	Secondaire inf.	Secondaire sup.
Belgique	0,96	0,78	0,82	0,98
Belgique moyenne	0,96	0,78	0,82	0,98
Flandre	1,05	0,86	0,92	1,12
FWB	0,88	0,72	0,76	0,92
Luxembourg	1,35	1,10	1,18	1,42
Pays-Bas	1,12	0,95	1,00	1,18
Allemagne	1,20	1,00	1,05	1,25
France	0,83	0,70	0,74	0,87
Finlande	1,06	0,90	0,95	1,10

En conclusion, voici les constats que nous pouvons faire :

Constat majeur n°1 : la Belgique est structurellement sous le salaire médian

En Belgique, les instituteurs sont à 0,78 du salaire médian, les professeurs du secondaire inférieur à 0,82 et ceux du supérieur à 0,98 (sans compter qu'ils prestent 10 % en plus gratuitement !).

Donc, même au niveau le plus élevé, le salaire n'atteint pas le salaire médian.

Cela signifie que, dans la distribution des revenus, les enseignants belges sont globalement situés sous la médiane salariale nationale. C'est un point fondamental, souvent absent du débat public.

Constat majeur n°2 : la FWB est le point bas du graphique

En Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), un instituteur est à 0,72 du salaire médian, les professeurs du secondaire inférieur à 0,76 et ceux du supérieur à 0,92.

La FWB est systématiquement la plus basse pour les trois niveaux avec comme conséquences directes : une perte d'attractivité du métier, des difficultés de recrutement, un vieillissement du corps enseignant et une instabilité (remplacements, pénuries).

Le graphique montre que le problème n'est pas conjoncturel, mais structurel.

Constat majeur n°3 : contraste très net avec les pays voisins performants

Dans les pays voisins, comme le Luxembourg, tous les niveaux sont largement au-dessus de 1, avec même un score de 1,4 pour le secondaire supérieur.

L'enseignement y est clairement une profession socialement valorisée.

En Allemagne et aux Pays-Bas, tous les niveaux sont au-dessus ou proches de 1 avec une progression nette avec le niveau d'enseignement.

La carrière enseignante est compétitive par rapport aux autres professions diplômées.

En Finlande, tous les niveaux sont au-dessus du salaire médian avec un écart modéré mais constant.

L'attractivité salariale s'accompagne de petites classes, de faible redoublement et d'un haut niveau de formation des enseignants.

Le graphique montre que, contrairement à une idée répandue, les enseignants belges - et plus encore ceux de la Fédération Wallonie-Bruxelles - sont rémunérés en dessous du salaire médian de leur pays, alors que dans la plupart des pays voisins performants, l'enseignement constitue une profession située au-dessus de la médiane salariale.

Le coût élevé de l'enseignement en FWB ne peut donc être imputé aux salaires relatifs des enseignants, mais bien à des facteurs structurels du système.

Merci Luc pour tes explications et ton analyse relatives à une question à laquelle ce Gouvernement reste toujours sourd.

◆ Philippe Dolhen

✓ MODIFICATION DE CHARGE DANS L'ENSEIGNEMENT : QUELS IMPACTS ET QUELS DROITS POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL ?

Suite aux différentes dispositions adoptées par le Gouvernement de la FWB, des membres du personnel, essentiellement dans le secondaire inférieur et supérieur, vont perdre des heures.

Les instituteurs ne seront pas épargnés parce que la dévolution des emplois pourrait conduire à ce que certains membres du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi se retrouvent dans le fondamental.

Face à cette situation, nous réaffirmons notre opposition ferme à l'imposition de ces mesures et exploiterons toutes les voies nécessaires pour traduire notre rejet de toutes les mesures actuelles et futures détricotant les conditions de travail des personnels de l'enseignement ! Vous trouverez dans cet article un petit rappel de ces dispositions.



Augmentation de la charge et démission partielle



La charge des membres du personnel CG ou CT dans le secondaire supérieur ordinaire est augmentée de deux périodes.

Le Gouvernement s'est rendu compte que certains membres du personnel qui ont des barèmes différents selon la fraction des fonctions dans lesquelles ils sont nommés, risquaient une perte salariale.

Il a donc prévu, par mesure dérogatoire, l'imposition d'une 23^{ème} heure pour ces membres du personnel.

Prouvant une fois de plus son cynisme, le Gouvernement a changé la législation afin de permettre la démission partielle pour tous les réseaux.

En effet, pour ceux qui ne pourraient pas assumer les 2 ou 3 périodes supplémentaires, l'argument MR - Les Engagés est qu'ils n'ont qu'à démissionner !



Il ne faut surtout pas démissionner !

La démission est définitive et entraînera une perte de droits (salaire, pension, ...) pour toute votre carrière !

Introduction de nouveaux cours



L'arrivée du «tronc commun» Glatigny dans le secondaire entraîne une série de modifications, notamment l'introduction de nouveaux cours : FMTT, Numérique, accompagnement personnalisé et accompagnement renforcé. La fin de la 1^{ère} différenciée entraîne la perte de classes.

Ces différentes mesures vont entraîner des pertes d'emploi et des changements de fonctions pour toute une série de membres du personnel.

«Protection» des temporaires



Dans les faits, ces mesures ne «protègent» que temporairement, maximum une année, et la première de ces mesures porte atteinte aux droits des définitifs.

- La première mesure est le gel des réaffectations à partir des Commissions zonales de gestion des emplois.

Cela signifie que le membre du personnel définitif en perte de charge sera réaffecté au dernier jour de l'année scolaire parce que l'emploi pourvu par un temporaire (même sans titre ou «expert») ne sera pas affecté au définitif impacté par l'augmentation de la charge.

Dans les faits, après l'application des règles liées à la dévolution des emplois et les travaux de l'ORCES dans l'enseignement libre, il risque de ne pas rester beaucoup de temporaires dans le circuit.

Pour les définitifs, c'est la double peine : non seulement ils voient leur charge augmenter mais en plus, ils doivent rester à disposition du PO pour effectuer diverses tâches parfois éloignées du métier d'enseignant.

Pire, pour le définitif en perte totale, le compteur tournera avec une incidence sur toute la carrière puisque le compteur n'est jamais remis à zéro ! Après deux ans de perte totale, la subvention traitement diminue.

Le définitif qui aura un emploi au dernier jour de l'année scolaire pourrait très bien le perdre à la rentrée suivante !

► La seconde mesure est uniquement d'application jusqu'au 31 décembre 2026 (et avec possibilité de prolongation).

Le membre du personnel temporaire qui aurait perdu des heures entre le 3 juillet 2027 et la rentrée, suite à l'augmentation de la charge dans le secondaire ordinaire au degré supérieur, retrouverait ces heures pour exercer des tâches pour le PO.

La première difficulté est pour les directions, qui ont dû essayer de déterminer le nombre d'heures perdues par des temporaires liées à cette augmentation de la charge, parce que souvent, une perte d'heures est liée à différents facteurs...

Ensuite, cette disposition va empêcher le temporaire de retrouver un emploi d'enseignant et le contraindre à effectuer d'autres tâches (listées dans le décret et reprises dans la circulaire 9708).

Ainsi, un temporaire prioritaire, dans le libre subventionné par exemple, qui aurait activé sa priorité de proximité, ne se verra pas proposer un emploi vacant dans une autre école pour l'année complète puisqu'il devra effectuer des tâches pour le PO.

Les temporaires dans ces heures gelées ne se verront pas proposer des remplacements durant cette période.

Bref, ils perdront des opportunités d'exercer le métier dans lequel ils se sont engagés.

Quels sont les points d'attention auxquels être vigilants lors d'une perte d'heures ?
Quels sont mes droits et devoirs ?



Dans le cas d'un MDP définitif qui perd des heures, la première chose à vérifier est que c'est le bon MDP qui a perdu des heures !

En effet, une cascade s'effectue : le PO attribue des heures en premier lieu au membre du personnel avec la plus grande ancienneté de fonction, ensuite au suivant jusqu'à ce qu'il n'y ait plus d'heures (temporairement ou définitivement) vacantes dans cette fonction.

On ne peut attribuer des périodes additionnelles à un MDP qu'après application des règles statutaires de dévolution des emplois, ce qui signifie qu'il ne peut y avoir des périodes additionnelles dans une fonction et un membre du personnel en perte de charge définitif ou temporaire prioritaire dans cette fonction !

La 23^{ème} heure imposée aux MDP qui auraient sans cela eu une perte de traitement suite à l'augmentation de deux périodes dans la charge n'est pas considérée comme une période additionnelle !

Après l'application des règles liées à la dévolution des emplois, le membre du personnel définitif qui n'a pas retrouvé sa charge complète est mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Il devra alors compléter un formulaire reprenant ces informations et devra cocher certaines cases pour marquer son accord ou son désaccord !

C'est dans ce formulaire¹ que le membre du personnel pourra par exemple demander à ne pas recevoir de traitement d'attente pour les heures perdues et ainsi ne sera pas réaffecté pour ces heures-là.

Ce document est extrêmement important !

N'hésitez pas à consulter vos représentants syndicaux ou à nous poser vos questions.

♦ Nathalie Kalinowski

¹ EL-DN-TA : Enseignement Libre – Déficit de nomination – Traitement d'attente.
EO-DN-TA : Enseignement officiel – Déficit de nomination – Traitement d'attente.
WBE : IDS (Insuffisance de données statutaires)-SDS (sans données statutaires).



STOP

AUX HEURES ADDITIONNELLES !

Le décret du 14 mars 2019 portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs délimite l'usage et la rémunération des heures additionnelles.



Dès le début, la CSC-Enseignement s'est opposée à ces heures additionnelles, notamment en alertant le Gouvernement sur leurs effets pervers, tels que la perte d'emploi, et elle continue à s'y opposer fermement !

A l'heure où le Gouvernement MR-Les Engagés remet en question la charge de travail des membres du personnel et se permet d'augmenter cette charge de 10 % dans le degré supérieur sans aucune augmentation salariale ni volonté de mesurer cette charge (obligation européenne), **accepter des périodes additionnelles, c'est démontrer que la charge est plus que soutenable et qu'on peut l'augmenter.**

Certains répondront qu'une rémunération supplémentaire est nécessaire et que c'est pour cette raison qu'ils souhaitent prester des heures additionnelles.

Mais si un salaire à temps plein n'est pas suffisant pour suivre l'augmentation du coût de la vie, c'est le salaire qu'il faut augmenter et pas les heures supplémentaires !

Le Gouvernement a choisi d'augmenter de deux périodes la charge face classe des enseignants du degré supérieur de l'enseignement secondaire ordinaire : cette mesure entraînera inévitablement des pertes d'emploi.

Dans ce contexte, il est impossible d'accepter l'ajout de deux périodes additionnelles en plus de ces deux périodes afin d'éviter la scission d'un cours de français, par exemple, alors que deux périodes ont déjà été imposées.

Quand peut-on proposer des heures additionnelles à un membre du personnel ?

Dans le fondamental et dans le secondaire, on peut proposer un maximum de 4 périodes de cours à un membre du personnel en cas de pénurie.

Dans le secondaire, on peut aussi proposer deux périodes supplémentaires (et donc maximum 6 en cas de pénurie) pour ne pas scinder un bloc de cours.

Pour rappel, aucun texte juridique n'interdit de scinder un cours !



Dans ce scénario, les pertes d'emploi seraient encore plus importantes et cela risquerait d'encourager une prochaine étape vers un passage à 24 périodes pour tous les enseignants en cours généraux ou techniques du secondaire ordinaire !

♦ Nathalie Kalinowski



L'INTERNATIONALE DE L'ÉDUCATION AUX CÔTÉS DE LA CSC-ENSEIGNEMENT



La mobilisation contre les mesures d'austérité imposées en Fédération Wallonie-Bruxelles a trouvé un écho bien au-delà de nos frontières. L'Internationale de l'Éducation (IE), qui représente plus de 33 millions d'enseignant·e·s et de personnels de l'éducation à travers le monde, a publiquement apporté son soutien à la CSC-Enseignement et à l'ensemble du front commun syndical.

Dans un article consacré à la situation en Belgique, l'IE a dénoncé des mesures qui réduisent les moyens de l'enseignement public, dégradent les conditions de travail et risquent d'accentuer la pénurie déjà pré-occupante de personnel dans nos écoles.

L'organisation s'est également inquiétée du passage en force du Gouvernement et des atteintes portées au fonctionnement démocratique du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Par la voix de Jelmer Evers, Directeur du Comité syndical européen de l'Éducation (CSEE), l'Internationale de l'Éducation a exprimé son «soutien plein et entier» aux éducatrices et éducateurs belges.

Elle a rappelé qu'en Europe comme ailleurs, l'avenir de l'enseignement passe par l'investissement dans l'éducation et dans les personnels, et non par des politiques d'austérité.

Cette solidarité internationale constitue un encouragement important pour toutes celles et tous ceux qui se sont mobilisés ces derniers mois.

Elle démontre que la défense d'un enseignement public de qualité, accessible à toutes et à tous, est un combat partagé bien au-delà de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Quand la CSC-Enseignement se mobilise pour défendre l'école publique, c'est toute la communauté éducative internationale qui se tient à ses côtés.

Vous pourrez consulter l'article complet sur le site de l'Internationale de l'Éducation via ce QR code.



♦ Arnaud Labyt





Face aux profondes mutations de l'enseignement, l'enseignement spécialisé et les pôles territoriaux connaissent eux aussi une évolution majeure. Le développement rapide des pôles territoriaux, la mise en œuvre prochaine des transferts de nominations et l'émergence de nouveaux dispositifs inclusifs, tels que les classes à visée inclusive (CLAVI), redessinent progressivement le paysage éducatif.

Entre spécialisations poussées, prise en charge de publics de plus en plus difficiles et risque de pertes de repères, le spécialisé est appelé à de nombreuses transformations dans les années à venir.

Les personnels en seront-ils les acteurs ou devront-ils les subir ?

Une facilité de mise en œuvre a également été offerte pour créer de nouvelles écoles de type 2 qui répondent à un besoin réel et qui permettent également d'accueillir des enfants TSA.

Quel seront à l'avenir les publics de cet enseignement spécialisé ?

Toutes ces questions feront l'objet d'échanges lors de la prochaine AG destinée aux personnels de l'enseignement spécialisé.

Si vous travaillez dans un pôle territorial et que vous voulez rejoindre notre GRAP afin d'enrichir nos analyses et propositions, n'hésitez pas à nous écrire à l'adresse suivante :

Charleroi.CSC-Enseignement@acv-csc.be

INVITATION À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

«Échanges et accompagnement des changements dans l'enseignement spécialisé»

QUAND ET OÙ ?

Le **VENDREDI 25 SEPTEMBRE 2026** de 9h00 à 13h00

Au **CFR de Bouge** (Chaussée de Louvain 510), salles Citoyenneté - Dialogue - Concertation.

POUR QUI ?

Vous qui travaillez dans l'enseignement spécialisé, dans une CLAVI ou dans un Centre PMS. Possibilité, sur invitation, si vous travaillez dans un pôle territorial.

NOTRE OBJECTIF

Construire ensemble des actions et des propositions concrètes à relayer aux instances dirigeantes de la CSC-E et au monde politique. C'est l'essence même du GRAP.

AU PROGRAMME

9h00 : Accueil convivial.

9h30 : Bref rappel des réformes des 20 dernières années et fin de l'intégration prise en charge par les écoles spécialisées.

10h30 : Pause.

10h45 : Vous avez la parole : échanges interactifs (oral et Wooclap) sur votre vécu dans les écoles.

12h00 : Synthèse et conclusions.

12h30 : Sandwichs et échanges informels.

INSCRIPTION (Obligatoire)

Les places sont limitées ; ne tardez pas à réserver la vôtre !

<https://tinyurl.com/Assemblee-generale>



♦ Pour le GRAP, Thierry Delhoux, Stéphane Rassart, Hugues Weiland

Ensemble, on est plus forts !



L'affiliation à la CSC-Enseignement, c'est bénéficier des services suivants :

- Aide et services personnalisés de proximité tout au long de votre carrière.
- Conseils en matière de rémunération, de pension et de réglementation.
- Information par différents canaux.
- Assurance en responsabilité civile professionnelle et assistance en justice.
- Prime syndicale et indemnité en cas de grève.

S'affilier à la CSC-Enseignement, c'est rejoindre plus de 48.000 membres pour participer à l'amélioration des conditions de travail des personnels de l'enseignement et agir pour la construction d'une école démocratique de qualité.

Rejoignez-nous ! →



Notre Force, c'est Vous !



DEUX ARRIVÉES ET UN DÉPART À LA CSC-ENSEIGNEMENT

Depuis le 1^{er} août, Marie Lausberg profite d'une retraite bien méritée. Engagée par la FIC (Fédération des Instituteurs Chrétiens) le 1^{er} septembre 1994, Marie a vécu une longue carrière au sein de notre organisation syndicale. D'abord Permanente à Bruxelles, elle avait en charge les affilié·e·s du secteur fondamental.

A la naissance de son cher fils Ygor, elle a souhaité être déchargée de cette fonction. Sa formation complémentaire en informatique lui a permis de doter la Centrale d'outils performants de gestion des membres.

A la fusion des Centrales en 2005, Marie a placé toute son énergie (et elle en a à revendre) au service des publications et de la communication. C'est à elle qu'on doit les nombreuses fiches pratiques, les fiches-outils, mais également le vade-mecum que beaucoup nous envient et qui reste une référence précieuse (et presque unique) concernant la législation scolaire.

Depuis quelques années, Marie était responsable de la conception et de la mise en page du CSC-Educ. Son caractère bien trempé, ses montées d'adrénaline et ses compétences lui ont permis de mener à bien des projets qui paraissaient irréalistes et irréalisables.

Nous lui souhaitons une très longue et belle retraite que, fidèle à ses valeurs, elle mettra au service des plus faibles et de ceux qui ont besoin d'aide ou d'accompagnement. Merci Marie pour tout ce que tu as apporté à la Centrale de l'enseignement.

Pour la remplacer, nous avons procédé au recrutement d'Ayla Serbest. Ayla a un long passé à la CSC puisqu'elle y a exercé les fonctions de collaboratrice administrative avant de devenir Permanente interprofessionnelle en charge de la communication.

Ayla s'est beaucoup investie dans l'amélioration de la communication envers les affiliés, le développement d'outils de recrutement, la coordination et l'organisation de journées d'études. Ayla a été également responsable de l'égalité des genres et des seniors.

Depuis 2024, elle était Secrétaire politique de Marie-Hélène Ska. Une série d'atouts qui nous ont convaincus de lui confier la fonction de gestionnaire de l'information au sein de la Cellule "Publications et communications".

Enfin, last but not least, le dernier petit nouveau a pris ses fonctions le 17 août dernier. Christophe Boucquéau aura en charge les régionales de Mons-La Louvière et du Hainaut occidental, en complément des équipes déjà en place.

Christophe est agrégé de l'enseignement secondaire inférieur en éducation physique et psychomotricité qu'il pratiquait dans l'enseignement communal d'Uccle. Christophe militait au sein du Comité bruxellois de la CSC-Enseignement.

Nous souhaitons la bienvenue à Ayla et à Christophe et beaucoup de succès dans l'exercice de leur nouvelle fonction.

♦ Roland LAHAYE



Marie Lausberg



Ayla Serbest



Christophe Boucquéau

D4 → BASCULER... OUI, MAIS VERS QUOI ?

Dès la rentrée 2026, les enseignants nommés dans le 4^{ème} degré de l'enseignement secondaire (D4¹) vont basculer dans l'organisation de la 1^{ère} année du BES² (brevet d'enseignement supérieur) d'AeSI (assistant en soins infirmiers) qui sera organisé par l'Enseignement pour Adultes (ex Promotion sociale).

Le Gouvernement de la FWB a promulgué, le 16/04/2026 (MB du 13/05/2026), un décret qui est censé régir ce transfert à l'aide de conventions de reprise des enseignants du D4 au sein des établissements d'enseignement supérieur pour adultes (Chapitre 3, Titre 1^{er}, articles 76 et suivants).

Le Gouvernement nous assure de la facilité et de la rapidité de l'opération qui sera... indolore. Les enseignants seront replacés dans l'enseignement non obligatoire en gardant leur statut (définitif, temporaire prioritaire, temporaire) et leur ancienneté barémique et pécuniaire. Ils sont ainsi protégés jusqu'à la prise de leur pension.

Cependant, la CSC-Enseignement émet des réserves par rapport à ce procédé.

D'une part, le Gouvernement suppose que tous les membres du personnel (MDP) souhaitent travailler dans l'EA, mais certains ne le souhaitent pas (pour des questions d'organisation du temps de travail par exemple) et veulent continuer à enseigner dans l'enseignement obligatoire (dans le secondaire supérieur par exemple). Rien n'est prévu explicitement pour eux.

D'autre part, il est difficile, voire impossible, de planifier le nombre des MDP qui seront repris par l'EA en 2027/2028 et en 2028/2029 parce que les dossiers pédagogiques de la 2^{ème} et de la 3^{ème} années de l'AeSI ne sont toujours pas créés et encore moins publiés.

Par ailleurs, cette convention de reprise aura une forme différente selon le réseau auquel les MDP appartiennent.

Dans WBE, les profs basculeront d'une école A vers une école B, mais toujours sous l'égide de WBE. Dans l'OS et le libre, il s'agira d'un congé pour l'exercice d'une autre fonction.

Voici les différences entre l'enseignement obligatoire, et le non obligatoire :

LÉGISLATION

Le D4 relève de l'enseignement obligatoire (D. 29/07/1992), tandis que l'EA dépend de l'enseignement non obligatoire (D. 16/04/1991) et est concerné par les réformes prévues dans le cadre du plan Horizon 2035 qui, Grosso modo, demande aux établissements de fusionner et de revoir la pertinence de leur offre de formations.

TEMPS DE TRAVAIL

En D4, la charge est hebdomadaire (28 périodes de PP ou 22 périodes de CT pour un temps plein). En EA, elle est annualisée (1 000 périodes de PP ou 800 périodes de CT par an), avec une répartition qui peut être variable selon les semaines.

CERTIFICAT MÉDICAL

En D4, les absences pour maladie ne doivent pas être récupérées. En EA, au-delà de six jours d'absence, un remplacement peut être organisé afin de garantir que 90 % des cours soient dispensés. S'il est impossible à organiser, report de la formation à un autre moment.

ORGANISATION DE LA FORMATION

Le D4 fonctionne principalement en journée durant la semaine avec 55 % de stage. L'EA offre davantage de souplesse avec des cours possibles en soirée, le samedi ou durant certains congés scolaires. La durée des stages y est réduite en 1^{ère} année d'AeSI à 30 %.

¹D4 qui est amené à disparaître du paysage de l'enseignement francophone à partir de janvier 2030.

²Le BES est la première certification possible dans l'enseignement supérieur juste avant le baccalauréat. Peu utilisé en FWB, ce titre va connaître une visibilité accrue au fil des années.

TITRES ET FONCTIONS

Le D4 est régi par le décret du 11 avril 2014, l'EA par celui du 8 février 1999. On prévoit certaines accroches cours-fonctions pour réorienter les enseignants.

CONDITIONS D'ENSEIGNEMENT

En D4, il faut être diplômé en soins infirmiers (Bachelier, brevet), avec CAP pour enseigner. En EA, le CAPAES est requis pour la nomination, sauf pour les enseignants issus du D4 qui bénéficieraient d'une dérogation.

CARRIÈRE

La carrière en D4 est relativement stable et prévisible. En EA, l'accès à la nomination dépend davantage des choix des directions et des réseaux d'enseignement.

MISE EN DISPONIBILITÉ

En D4, le coût est pris en charge par la Fédération Wallonie-Bruxelles. En EA, il est supporté par la dotation de l'établissement, ce qui peut limiter l'ouverture de postes nommables.

Afin d'aider les MDP en questionnement et qui sont concernés par cette convention de reprise, la CSC-Enseignement vous invite à exposer votre situation et à poser vos questions en utilisant le formulaire en ligne avec la référence D4-EA.



www.lacsc.be/formulaire-csce

♦ Bernard Detimmerman, Eric Lichtfus

NOTRE COLÈRE N'A PAS PRIS DE VACANCES



Alors que les élèves ont repris le chemin de l'école, certains espéraient peut-être que la mobilisation dans les écoles s'essouffle avec les congés. Il n'en est rien. La colère exprimée ces derniers mois par les membres du personnel de l'enseignement reste intacte.

Depuis de nombreux mois, les travailleuses et travailleurs de l'enseignement dénoncent les mesures d'économies et les réformes imposées par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

La CSC-Enseignement a multiplié les actions, les mobilisations et les interpellations afin de défendre la qualité de l'enseignement, les conditions de travail des personnels et l'attractivité de la profession.

Quelques jours avant la rentrée, la CSC-Enseignement a lancé, en front commun, la campagne «Notre colère n'a pas pris de vacances. On est toujours là!».

Cette campagne a débuté par une action coup de poing. Des bâches portant le message de la campagne ont été déployées sur plusieurs ponts à l'entrée des grandes agglomérations.

Par cette action visuelle et symbolique, nous voulions rappeler que, malgré la période estivale, les préoccupations et les revendications des travailleuses et travailleurs restent pleinement d'actualité. Les vacances n'effacent ni les difficultés rencontrées sur le terrain, ni les inquiétudes.

Cette campagne ne se résume pas à un cri de mécontentement. Elle traduit avant tout une détermination collective. La colère exprimée aujourd'hui est celle de professionnels qui refusent de voir se dégrader la qualité de l'enseignement.

Elle est aussi celle de femmes et d'hommes qui continuent chaque jour à faire vivre l'école, malgré la surcharge, les pénuries de personnel et les réformes menées sans réelle prise en compte des réalités du terrain.

La CSC-Enseignement poursuit son travail d'information, de mobilisation et de défense de ses membres. Nous sommes plus déterminés que jamais à défendre un enseignement de qualité et celles et ceux qui le font vivre.

♦ Ayla Serbest



COMMENT PARTIR EN FORMATION LE COEUR SEREIN ?



Votre atout remplacement lors de formations professionnelles

DISPOSITIF APSCA - ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES, SPORTIVES, CULTURELLES OU ARTISTIQUES

Depuis des années, la CSC-Enseignement met en avant la problématique du remplacement des membres du personnel, notamment dans l'enseignement fondamental, comme une priorité en matière de formation professionnelle continue. Nous avons déjà évoqué cette question lors d'éditions précédentes¹.

Fin juin, le Conseil de la formation professionnelle continue (CoFoPro²) a réabordé les dispositifs de remplacement pour les enseignants (fondamental ordinaire et spécialisé uniquement) en formation et plus spécifiquement le remplacement par un membre du personnel temporaire ou par un intervenant APSCA ou un étudiant en stage long.

Suite aux récentes améliorations apportées aux deux dispositifs et à la communication sur ceux-ci, force est de constater que leur mobilisation durant l'année 2025-2026 est un vif succès.

Par ailleurs, le nombre d'intervenants APSCA ne cesse d'augmenter. C'est une très bonne chose car cela répond à une demande concrète du terrain.

L'Administration met régulièrement à jour la liste de tous les intervenants. Cette liste n'est pas disponible en ligne pour des questions de RGPD mais la dernière version peut être demandée par mail via cette adresse mail :

fpc.pilotage@cfwb.be



Il a aussi été constaté une nette augmentation des remplacements par un membre du personnel.

Pour l'an prochain, le dispositif de remplacement par des étudiants en stage long sur base de l'AGCF relatif aux stages longs du 13 février 2026 et du décret FIE a aussi été évoqué.

Les balises prévues dans les accords de collaboration pour la prise en charge de périodes de cours en toute autonomie progressive permettront que les périodes de cours en autonomie puissent être mobilisées pour que le maître de stage puisse suivre une formation dans le cadre de la Formation professionnelle continue (Code, livre 6, titre 1^{er}) et/ou le certificat en encadrement de stages.

Cette possibilité ne concernera que le maître de stage. Une circulaire sur les accords de collaboration sera publiée prochainement.

Un monitoring des deux dispositifs de remplacement mobilisé en 2025-2026 est en cours et devrait nous être présenté ultérieurement. Nous ne manquerons pas de vous en informer.

La CSC-Enseignement vous recommande de solliciter un prestataire APSCA ou un membre du personnel temporaire de votre direction en même temps que votre inscription aux formations réseaux et interréseaux répondant à des besoins personnalisés.

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



♦ Philippe Dolhen

¹ CSC-EDUC n°181 et n° 191, disponibles sur notre site.

² <https://www.enseignement.be/systeme-educatif/gouvernance-et-acteurs/enseignement-obligatoire/conseil-de-la-formation-professionnelle-continue>





ESAHR - ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE À HORAIRE RÉDUIT

UNE SIMPLIFICATION BIENVENUE ET UNE RECONNAISSANCE ATTENDUE

Le «Décret-Programme portant diverses dispositions relatives aux bâtiments scolaires, à l'enseignement supérieur, à l'enseignement obligatoire, à l'Enseignement pour Adultes, à l'enfance et à la recherche scientifique» voté le 6 juillet concerne l'ESAHR à plus d'un titre.

Vous pourrez retrouver toutes les modifications dans la circulaire 9785.



Une mise à jour nécessaire des titres de capacité

La réforme de la formation initiale des enseignants (RFIE) a modifié le paysage de la formation en créant notamment les masters en enseignement, dont le master en enseignement section 5.

Il est dès lors indispensable que la réglementation applicable à l'ESAHR soit adaptée afin de permettre aux nouveaux diplômés d'accéder aux fonctions concernées et de faire valoir leurs titres dans des conditions claires et sécurisées.

Le projet prévoit également une mise à jour des titres requis dans le domaine de la danse afin de prendre en compte les nouveaux cursus développés dans l'enseignement supérieur artistique.

La suppression d'un module contesté

La principale avancée de ce texte réside dans la suppression du module de 60 périodes de formation à la pédagogie de l'enseignement artistique à partir de l'année scolaire 2026-2027.

Depuis sa création, ce module a suscité de nombreuses interrogations et était imposé à des enseignants déjà titulaires d'une formation artistique supérieure complète. Sa plus-value pédagogique n'a jamais été démontrée. Plus de 1 400 enseignants l'ont suivi avec un taux de réussite proche de 100 %, ce qui interrogeait sa pertinence. De plus, il représentait un coût supplémentaire.

La suppression du module ne pourra évidemment pas avoir pour conséquence de pénaliser les membres du personnel. C'est pourquoi les enseignants remplissant les conditions d'accès au barème 501 seront

réputés satisfaire à l'exigence liée à ce module à partir de l'année scolaire 2026-2027.

Cette disposition garantit la continuité des droits acquis.

D'après le décret : «A partir du 1^{er} janvier 2027, les détenteurs d'un titre requis fondé sur un master didactique ou un master complété par l'agrégation de l'enseignement secondaire supérieur sont réputés porteurs de l'attestation de réussite du module de 60 périodes susvisé».

Une avancée vers plus de cohérence

Pour la CSC-Enseignement, ces modifications vont globalement dans le bon sens. Elles permettent d'adapter la réglementation aux évolutions de la formation initiale des enseignants, de reconnaître les nouveaux diplômes et de supprimer une obligation dont la pertinence n'avait jamais été démontrée.

Cette décision reconnaît enfin que les enseignants de l'ESAHR disposent déjà des compétences pédagogiques et disciplinaires nécessaires à l'exercice de leur profession.

Toutefois, elle ne fait pas oublier les nombreuses mesures subies par le secteur durant cette législature, notamment la fin de la gratuité pour les élèves de moins de 12 ans.



♦ Francis Penning



AGENDA DES ORGANES DE CONCERTATION SOCIALE

ORDRE DU JOUR - octobre 2026

RÉSEAUX D'ENSEIGNEMENT	LIBRE			COMMUNAL PROVINCIAL	WBE
ORGANES DE CONCERTATION SOCIALE	CE	CPPT	ICL	CoPaLoc	CoCoBa
À L'ORDRE DU JOUR DE CHAQUE RÉUNION					
1. Approbation du PV de la réunion précédente.	✓	✓	✓	✓	✓
2. Suivi des décisions et des avis.	✓	✓	✓	✓	✓
À L'ORDRE DU JOUR DU MOIS D'OCTOBRE					
PRÉVENTION ET PROTECTION DU TRAVAIL					
3. Rapport mensuel du SIPPT. 4. Plan annuel d'action.		✓	*	✓	✓
POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL					
<i>Ens. obligatoire</i> 5. Contrôle en matière de recrutement et d'utilisation de l'encadrement + 1ère séance de contrôle des primo-recrutements jusqu'au 31/12 Au 1er octobre : information et contrôle. 6. Augmentation du cadre maternel. 7. Ajustement des périodes en primaire/secondaire : les cours philosophiques, Daspa, primo-arrivants, FLA, périodes complémentaires, taille des classes...	✓	*	*	✓	✓
8. Mise en disponibilité par défaut d'emploi et réaffectation (subv.) et IDS-ODS (WBE).	✓	*	*	✓	
9. Ens. libre : engagement à titre définitif au 1 ^{er} octobre.	✓	*	*		
ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT					
10. Contrôle du respect de la taille des classes.	✓	*	*	✓	✓

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

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

FOCUS SUR QUELQUES POINTS DU TABLEAU

I. Rapport du SIPPT (pt 3)

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

Le **rapport sur le fonctionnement du département de surveillance médicale du SIPPT** est émis au minimum deux fois par an avec un intervalle de maximum six mois. Il est transmis aux membres de l'organe de concertation au moins un mois avant la réunion au cours de laquelle il sera discuté. Il porte sur les mesures de prévention, les problèmes éventuellement posés, les résultats d'études... (art. 2, & 24, 3^o loi du bien-être).

II. Plan annuel d'action (pt 4)

Evaluation intermédiaire du plan d'action 2026 : voir CSC-Educ n° 200 de juin 2026.

Plan annuel d'action 2027 : la direction doit le soumettre pour avis à l'organe de concertation au moins deux mois avant son entrée en vigueur, en général le 1^{er} janvier. Le projet de plan annuel doit donc être transmis avant le 1^{er} novembre. Il est bon, le cas échéant, de faire un rappel de ce délai à la direction lors de la réunion d'octobre.

Rien n'empêche l'organe de concertation d'entamer dès octobre la discussion du plan annuel. Mieux vaut s'y prendre à temps pour que le plan annuel puisse démarrer dès le 1^{er} janvier 2027, un avis définitif devant être rendu en décembre.

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

QUE DOIT CONTENIR LE PLAN ANNUEL D'ACTION ?

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

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



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

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

Son contenu est déterminé par les résultats des analyses de risques et les mesures décrites dans le plan global de prévention. Les priorités varient donc d'un établissement à un autre. Il peut s'avérer nécessaire de poursuivre ou de répéter certaines actions du plan d'action annuel 2026.

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

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

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

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

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

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

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

IV. Augmentation du cadre maternel (pt 6)

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

DATES DU COMPTAGE	DATES D'OUVERTURE
Ma. 17 nov. 2026	Me. 18 nov. 2026
Ve. 15 janv. 2027	Lu. 18 janv. 2027
Ve. 19 mars 2027	Lu. 22 mars 2027
Lu. 24 mai 2027	Ma. 25 mai 2027

Pour qu'une augmentation puisse être opérée, il faut qu'à la date de création, le nombre total d'emplois dans l'école soit supérieur au cadre précédant la date de l'augmentation du cadre. Les périodes octroyées pour la psychomotricité sont ajustées à ces mêmes dates sur base du nombre d'emplois temps plein.

Précisons que ces emplois sont des emplois vacants à durée déterminée courant jusqu'au terme de l'année scolaire et ne peuvent donc faire l'objet d'une nomination à titre définitif.

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

V. Ajustement des périodes en primaire (pt 7)

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

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

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

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

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

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

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

VII. Contrôle du respect de la taille des classes (pt 10)

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

Une brochure est disponible sur le site :

DOSSIER «TAILLE DES CLASSES» : www.lacsc.be/csc-e/dossiers

♦ Ayla Serbest

QUIZ TIME

QU'EST-CE QUI CHANGE À LA RENTRÉE SCOLAIRE ?

- 👉 Le Gouvernement de la Communauté française a adopté une série de mesures restrictives en matière de maladie et de fin de carrière.
- 👊 La CSC-Enseignement continue à dénoncer ces mesures.

LE CPR (CONGÉ POUR PRESTATIONS RÉDUITES) OCTROYÉ À DES FINS THÉRAPEUTIQUES

▶ Qui peut bénéficier du CPR ?

Pour bénéficier du CPR thérapeutique, il faut être nommé·e à titre définitif pour plus d'une ½ charge et en disponibilité pour cause de maladie (avoir épuisé ses jours de maladie) au moment de la prise du congé.

La décision d'accorder le congé revient uniquement à l'autorité de l'établissement.

▶ Et votre rémunération ?

A partir de la rentrée, dès qu'il sera mis en disponibilité pour cause de maladie, le membre du personnel percevra 60 % de son traitement.

Il n'y aura plus de dégressivité du traitement. De ce fait, les périodes faisant l'objet de ce congé seront rémunérées à hauteur de 60 %, contre 80 % ou 70 % dans certains cas aujourd'hui. Le mi-temps presté est bien rémunéré à 100 %.

▶ Vous prolongez votre certificat ?

Dorénavant, à partir de la 3^{ème} prolongation, si le certificat est émis par votre médecin traitant ou un médecin dont la spécialité ne couvre pas votre pathologie, vous devez également produire une attestation de visite d'un médecin spécialiste en lien avec votre pathologie.

▶ Quelle est la durée maximale ?

Dorénavant, la durée maximale autorisée durant la carrière est de :

- une période de 2 ans avant que vous n'ayez acquis 10 ans d'ancienneté de service ;
- une période de 2 ans à partir du moment où vous avez atteint 10 ans d'ancienneté de service.

Ces deux périodes sont cumulables.

Les compteurs sont remis à zéro à la rentrée et donc, les périodes de CPR thérapeutique prises avant l'année 2026-2027 ne sont pas comptabilisées dans la durée maximale autorisée.

La limitation ne s'applique pas si votre affection est reconnue comme maladie grave et de longue durée.



Plus d'infos ? Consultez la
FICHE PRATIQUE N°8

CPR - CONGÉS
POUR PRESTATIONS RÉDUITES
PERSONNELS NOMMÉS À TITRE DÉFINITIF

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



MALADIE - ABSENCE À DÉCLARER POUR INCAPACITÉ DE TRAVAIL

- ▶ Quelles sont les absences qui doivent être déclarées auprès de Certimed à l'aide d'un certificat médical FWB ?

Dès le premier jour d'absence :

- toute absence pour maladie de plus d'un jour ;
- toute absence d'un jour, lorsqu'au cours de l'année scolaire, vous avez déjà été absent-e pour raisons médicales sans certificat durant 3 jours non consécutifs ou 12 jours si vous souffrez d'une affection reconnue comme maladie grave et de longue durée.

- ▶ Quel est le nombre de jours sans produire un certificat ?

Dorénavant, au cours d'une année scolaire ou académique, vous ne pouvez pas vous prévaloir de plus de trois jours d'absence non consécutifs pour raisons médicales sans remettre un certificat médical à l'organe de contrôle.

Cependant, ces 3 jours sont portés à 12 si vous souffrez d'une affection reconnue comme maladie grave et de longue durée.

- ▶ En disponibilité pour maladie ?

Le MDP définitif en activité de service, en ce compris le MDP puériculteur statutaire, absent pour cause de maladie ou d'infirmité et ayant épuisé ses jours de congés de maladie, est placé de plein droit en disponibilité pour maladie.

Si vous êtes mis-e en disponibilité pour maladie, en lieu et place de votre salaire, vous bénéficiez d'un traitement d'attente calculé sur base du dernier traitement brut d'activité. Celui-ci s'élève à 60 %.

Cependant, si votre affection est reconnue comme maladie grave et de longue durée, votre traitement d'attente sera égal à votre traitement d'activité.

RAPPEL

Pour toute absence d'un jour ou plus, y compris en cas de prolongation, vous êtes tenu-e d'avertir l'école dans le respect des dispositions spécifiques reprises dans le règlement de travail de l'école en notifiant la durée probable et ce, au plus tard à l'ouverture de l'école, nonobstant l'horaire auquel vous êtes astreint-e ce jour-là.

En plus de cette notification, vous êtes également tenu-e d'avertir l'organisme de contrôle Certimed à l'aide du certificat médical agréé par la FWB dûment complété, dès le premier jour d'absence de plus d'un jour ; en cas de prolongation, la veille de la reprise initialement prévue.

Toutes les informations relatives à l'incapacité de travail pour maladie se trouvent dans la FAQ-04.

FICHE
FAQ-04

**En incapacité de travail pour raison de santé ?
Obligations et procédures**

DPPR



DPPR : quels changements ?

- Les demandes introduites avant le 1er janvier 2027 échappent encore à la limitation du «pot DPPR». Mais à partir de cette date, le couperet tombe : toutes les nouvelles demandes seront strictement limitées à 24 mois de DPPR totale ou partielle avant la pension, quelle que soit la fraction choisie. Il s'agit d'une restriction brutale qui réduit fortement les possibilités d'aménagement de fin de carrière.
- Les transformations de DPPR après 2027 subiront la même logique restrictive. Pire encore : à ce stade, aucune garantie n'existe quant à la manière dont ces transformations seront concrètement traitées, laissant les membres du personnel dans l'incertitude la plus totale.
- Un recalcul de la date de pension en cas de transformation est évoqué, mais reste hypothétique ; une nouvelle preuve du flou qui entoure cette réforme et de l'insécurité qu'elle engendre.
- Au niveau fédéral, à partir de 2027, les périodes de DPPR -qu'elles soient nouvelles ou déjà en cours- ne seront pleinement valorisées pour la pension que pendant 24 mois. Au-delà, seule une prise en compte au prorata des prestations subsistera. Concrètement, cela signifie une perte potentielle de droits pour de nombreux collègues.
- Concernant l'impact réel sur le montant et la date de la pension, aucune transparence à ce jour. Il est impossible de mesurer précisément ce qui sera perdu : une opacité inacceptable sur un enjeu aussi crucial que la pension.

Pour plus d'infos, n'hésitez pas à consulter la FAQ-ACTU DPPR disponible sur notre site.



♦ Ayla Serbest

► ACTIVITÉ



► RETRAITÉS-PRÉRETRAITÉS | AMICALE DE BRUXELLES



LES ANIMAUX DE BRUXELLES

Les animaux de toutes sortes, réels ou chimériques, ont depuis toujours peuplé et accompagné notre histoire humaine. Et ils ont laissé des traces ... Venez donc les découvrir dans notre bonne vieille ville de Bruxelles, au cours d'une balade guidée d'environ deux heures, qui sera suivie d'un repas au restaurant «Le Cercle des Voyageurs».

RENDEZ-VOUS ► Place Poelaert à 10h30, à côté du Monument aux morts, face au Palais de Justice.

PARTICIPATION ► 45 € (visite guidée + repas sans les boissons).

CONTACT ► Raymonde Prévost - 0476/23.60.29 - raymondeprevost2@gmail.com

MARDI 22 SEPTEMBRE 2026





CIRCULAIRES DE RENTRÉE 2026-2027

Chaque année, une circulaire dite «de rentrée» est publiée comme guide d'informations nécessaires à la gestion adéquate du dossier administratif et pécuniaire des membres du personnel.

Ci-dessous, les références desdites circulaires en fonction des niveaux d'enseignement :

[Circulaire 9729](#) - Enseignement secondaire ordinaire et spécialisé, de plein exercice et en alternance.

[Circulaire 9753](#) - Enseignement fondamental ordinaire et spécialisé.

[Circulaire 9758](#) - Hautes Ecoles.

[Circulaire 9760](#) - Enseignement pour Adultes.

[Circulaire 9765](#) - Enseignement secondaire Artistique à horaire réduit.

[Circulaire 9775](#) - CPMS.

[Circulaire 9776](#) - Enseignement supérieur Artistique.

CIRCULAIRES D'INSTRUCTION

[Circulaire 9756](#) - Certificat en Formation Numérique et Formation Manuelle, Technique et Technologique – Inscription et attribution des emplois.

A partir de la rentrée 2026-2027, ces nouvelles fonctions sont organisées au DI. Des formations pour obtenir les certificats ad hoc sont organisées. La circulaire précise les modalités d'accès.

[Circulaire 9771](#) (WBE) ; [Circulaire 9772](#) (OS) ; [Circulaire 9773](#) (LS) - Instructions administratives concernant les membres du personnel concernés par les mesures transitoires de la réforme de l'enseignement secondaire inférieur.

Dès la rentrée scolaire 2026-2027, plusieurs nouvelles fonctions font leur apparition : CG FHGES DI, CT FMTT DI, CT Numérique DI, CG Latin DI et CG Latin DS.

Ces circulaires visent à assurer la mise en œuvre des opérations administratives y afférentes, en fonction de chaque réseau.

CIRCULAIRES ADMINISTRATIVES

[Circulaire 9741](#) - Circulaire explicative des mesures portées par le Décret-Programme du 5 juin 2026. Elle précise les mesures prises sur les thématiques suivantes :

- ▶ le régime des congés et absences pour maladie et du congé pour prestations réduites à des fins thérapeutiques ;
- ▶ les mises en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite (DPPR), limitées à 24 mois à partir du 1/1/2027 ;
- ▶ les détachements pédagogiques des organisations de jeunesse, des Associations de parents, des Cellules de soutien et d'accompagnement des écoles (CSA) et des chargés de missions des FPO/WBE ;
- ▶ la rémunération et la charge de travail des enseignants et des directions ;
- ▶ le financement du projet-pilote «écoles-entreprises».

[Circulaire 9746](#) - Dispositions relatives à l'organisation du Test CLE dans l'enseignement primaire ordinaire pour l'année scolaire 2026-2027.

[Circulaire 9747](#) - Dispositions relatives à l'organisation du Test CLE dans l'enseignement primaire spécialisé pour l'année scolaire 2026-2027.

Ces deux circulaires donnent les modalités pratiques d'organisation de ce nouveau test.

[Circulaire 9751](#) - Minerval applicable à partir de l'année académique 2026 – 2027 : conditions et modalités d'application.

Description et modalités des montants applicables réclamés aux étudiants par année académique, au titre de droits d'inscription aux études.

Humour

Le saviez-vous ?

Un comprimé n'est pas forcément un imbécile récompensé...

♦ Catherine Blavier



Dans les coulisses de l'école

Secrétaire de direction

L'un des maillons essentiels
au fonctionnement d'une école secondaire

STEFANIA CALABRESE

SECRÉTAIRE DE DIRECTION AU COLLÈGE MATTEO RICCI, À BRUXELLES

Mon parcours dans l'enseignement a débuté en 2006 comme éducatrice, mais j'ai rapidement évolué vers la fonction de secrétaire de direction.

Après des expériences formatrices au Centre scolaire Ma Campagne et à Saint-Luc, j'ai relevé le défi passionnant de participer à la création du Collège Matteo Ricci dès son premier jour, en structurant de A à Z son organisation administrative.

Au quotidien, mon rôle dépasse de loin les simples tâches de bureau. Je suis responsable de la gestion du personnel, ce qui exige une expertise pointue de la législation scolaire : engagements, nominations, calculs d'ancienneté et dossiers de pension.

Je m'occupe également de l'administratif pur et dur de l'école, tel que les transferts divers (population, grilles horaires, etc.), les demandes d'heures NTPP, les demandes d'aide supplémentaire ACS ou encore des enquêtes variées.

Tout cela prend énormément de temps et demande des réflexions, de la recherche et un travail conséquent en amont, surtout lors des transferts de données à l'administration.

Pour exercer ce métier, l'organisation et la structure sont vitales, mais l'aspect humain est tout aussi primordial.

Ma philosophie repose sur la collaboration et la diplomatie, de façon à trouver des solutions qui satisfont à la fois l'administration, la direction et le membre du personnel.

Au Collège, nous fonctionnons comme une véritable équipe de direction élargie où le secrétariat et l'économat ont une voix consultative réelle.

Cette relation de confiance s'étend également au délégué syndical, avec qui je travaille de manière constructive pour le bien-être de tous.

Malgré la charge de travail et les responsabilités, je ressens une profonde injustice face au manque de reconnaissance du monde politique.

Nous sommes les «acteurs de l'ombre» que l'on oublie de citer alors que nous sommes l'un des maillons essentiels qui fait tourner l'établissement.

Aujourd'hui, mon combat est celui de la valorisation. Il est décourageant de constater que notre expertise, bien que critique, n'est pas reconnue à sa juste valeur barémique par rapport à l'ampleur de nos missions.

Pour refléter la réalité de notre fonction de sélection, il me semble essentiel de repenser l'intitulé de notre poste qui englobe bien plus que des tâches administratives.

Nous ne demandons pas seulement à être vus, mais à ce que notre rôle soit enfin respecté comme une carrière à part entière au sein de l'enseignement.

Propos recueillis par Arnaud Labyt