

# UN NOUVEAU SOUFFLE POUR L'ÉCOLE



**MÉMORANDUM**  
**2024-2029**

**ESQ**  
*enseignement*



# Un nouveau souffle pour l'École

**O**rganisation syndicale forte et progressiste, la CSC-Enseignement rassemble les personnels de l'ensemble des niveaux et des différents réseaux (exception faite de l'enseignement universitaire et du personnel ouvrier).

S'inscrivant dans un syndicalisme de propositions basé sur le «voir-juger-agir», elle a construit démocratiquement ce mémorandum à partir de constats. Il contient nos priorités pour une école digne du XXI<sup>ème</sup> siècle : inclusive, égalitaire, équitable qui s'inscrit malheureusement dans un monde aux prises à de multiples crises (sanitaire, climatique, financière, géo-politique,...).

L'École de demain devra se construire avec la pleine et entière adhésion des personnels dont le travail doit être reconnu, valorisé et soutenu.

Les réformes en cours ne seront porteuses de sens qu'à la condition que des solutions pérennes et structurelles permettent d'endiguer la pénurie qui gangrène l'enseignement depuis trop longtemps.

Les pages qui suivent contiennent les enjeux prioritaires que les partis politiques devront porter s'ils souhaitent atteindre les objectifs fixés et afin que les élèves d'aujourd'hui soient les véritables citoyens de demain.

Roland LAHAYE  
Secrétaire général

Xavier TOUSSAINT  
Président



# TABLE DES MATIÈRES

<b>1. UN REFINANCEMENT PUBLIC PÉRENNE, À LA HAUTEUR DES MISSIONS SOCIÉTALES DE L'ENSEIGNEMENT</b> .....	<b>5</b>
<b>2. DES CONDITIONS DE TRAVAIL ATTRACTIVES, SOUTENABLES ET MOTIVANTES</b> .....	<b>7</b>
2.1. La pénurie est croissante. Que fait-on ? .....	7
2.2. Allègement de la charge - temps de travail.....	8
2.3. Revalorisation barémique.....	9
2.4. Plan d'accompagnement des membres du personnel en début de carrière .....	9
2.5. Une augmentation des possibilités d'adaptation et de réorientation de la carrière .....	9
2.6. De meilleures conditions de travail sur le plan matériel.....	9
2.7. Matériel pédagogique et informatique.....	10
2.8. Évaluation de la mise en place du premier volet du décret Soutien et accompagnement .....	10
<b>3. ECOLE AUX MULTIPLES ENJEUX</b> .....	<b>11</b>
3.1. Parité - inclusion de tous les membres du personnel .....	11
3.2. Cellules de reconversion.....	11
3.3. Concertation sociale.....	11
3.4. Négociations sectorielles tous les deux ans .....	12
3.5. Démocratie scolaire .....	12
3.6. Harmonisation des rythmes .....	12
3.7. Inclusion – mixité : régulation des inscriptions.....	13
3.8. Taille des classes .....	13
<b>4. ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE (MAINTIEN DE L'OBLIGATION SCOLAIRE JUSQU'A 18 ANS)</b> .....	<b>14</b>
4.1. Enseignement spécialisé et pôles territoriaux .....	14
4.2. Professeurs de cours convictionnels dans les réseaux non confessionnels.....	14
4.3. CPMS / L'orientation .....	15
4.4. Tronc commun .....	15
4.5. Post TC .....	20
<b>5. ENSEIGNEMENT NON OBLIGATOIRE</b> .....	<b>22</b>
5.1. L'enseignement supérieur .....	22
5.2. L'enseignement de Promotion sociale .....	23
5.3. L'enseignement secondaire artistique à horaire réduit (ESAHR) .....	23
5.4. Les activités artistiques / PECA.....	23

Crédit photos : Shutterstock

# MÉMORANDUM 2024 -2029

## 1

## UN REFINANCEMENT PUBLIC PÉRENNE, À LA HAUTEUR DES MISSIONS SOCIÉTALES DE L'ENSEIGNEMENT

Les réformes envisagées ne seront pas possibles à budgets constants dans l'enseignement. L'enseignement permet aux individus de participer activement à la société ; il contribue au développement social, culturel, démocratique et économique des citoyens. Il favorise l'inclusion et permet de réduire les inégalités sociales. L'éducation ne représente pas une dépense mais bien un investissement car elle a des retombées positives sur l'emploi et sur divers indicateurs de bien-être.

L'éducation est un bien public sociétal et un droit fondamental, elle doit être financée par les pouvoirs publics. La demande de travailleurs(euses) diplômé(e)s et hautement qualifié(e)s ne peut être satisfaite que par le biais d'un investissement durable dans l'éducation et les enseignant(e)s. Dans ces conditions, un refinancement public de l'enseignement s'impose !

Ce refinancement public s'impose d'autant plus que le nombre de malades de longue durée augmente fortement sans réelles possibilités de réintégration. Une réflexion s'impose sur la durée de la carrière et sur la charge de travail qui explose.

Une des réponses à envisager est à trouver dans la réduction collective du temps de travail. La CSC-Enseignement s'inscrit dans la démarche historique des organisations syndicales qui consiste à envisager une réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire et maintien du salaire.

### Un investissement durable dans l'Education

Il faut un investissement public conséquent pour améliorer les conditions de travail et les équipements, pour atteindre les objectifs constitutionnels de gratuité, pour lutter contre les inégalités et favoriser la mixité sociale, pour améliorer le parcours de tous les élèves/étudiants du maternel à l'enseignement supérieur et pour offrir un barème juste et décent pour tous les personnels impliqués dans la vie scolaire. La CSC-Enseignement prône la garantie pour tous les membres du personnel de l'enseignement de conserver de façon pérenne leurs statuts (pas de sous-statuts).



La CSC-Enseignement attend un plan d'investissement public pluriannuel qui doit servir et renforcer les compétences de la Fédération, tant celles-ci ont aussi pour utilité de servir l'économie des Régions et du pays. Ce plan doit pouvoir mener, à court terme, à une augmentation substantielle des moyens de la Fédération (au-delà de l'indexation) pour améliorer les conditions de travail, les équipements et infrastructures, pour assurer une meilleure qualité de services aux bénéficiaires, et atteindre les objectifs de gratuité des services d'intérêt général.

Parallèlement à l'investissement public demandé ci-dessus, il convient de suivre les recommandations de la Cour des comptes à propos du bon ou mauvais emploi des deniers publics. Des moyens sont investis dans les nouvelles politiques liées au Pacte pour un enseignement d'excellence. C'est une bonne chose ; encore faut-il que ces fonds soient dédiés à ces politiques et ne soient pas détournés à d'autres fins pour répondre à l'urgence. Par exemple : tous les moyens dédiés à l'accompagnement personnalisé lui sont-ils réellement affectés ou servent-ils de bouche-trou ? Les moyens dégagés pour le FLA vont-ils réellement pour les enfants en difficulté avec la langue d'apprentissage ? Les moyens de l'encadrement différencié sont-ils tous au bénéfice des élèves en difficulté ?

Il en va de même avec l'argent public consacré à la publicité. Est-il normal qu'une école dépense de l'argent public pour attirer vers elle un élève d'une autre école ? Ces sommes colossales (plus de 10 millions selon nos estimations) pourraient être réinvesties dans l'Education.

La même réflexion se pose lorsque l'école utilise des fonds publics (subventions) pour financer des outils parallèles à ceux que propose gratuitement l'Administration. Nous pensons ici plus particulièrement aux DACcE parallèles (cf. point 4.4.8.) ou aux plateformes privées du style SMARTSCHOOL ou autres, alors qu'il existe un excellent outil (HAPPI) en FWB.



## 2 DES CONDITIONS DE TRAVAIL ATTRACTIVES, SOUTENABLES ET MOTIVANTES

En octobre 2018, l'OCDE a publié un nouveau rapport sur l'écart de résultats scolaires entre les enfants de milieux aisés et ceux de familles modestes dans les pays de l'OCDE. Le constat est sans appel : le système scolaire en Belgique et en FWB continue de creuser les inégalités entre élèves.

Les différents chantiers liés au Pacte d'excellence devront se concrétiser à condition que les écoles et les institutions disposent des moyens indispensables pour s'approprier ces évolutions.

Suite à l'expérience vécue pendant la période Covid, qui a démontré les dangers et l'utilité du numérique, il s'agira d'accompagner les établissements et les personnels à l'utilisation de celui-ci qui bouleverse nos modes de vie et nos méthodes d'enseignement.

La fracture numérique est une réalité au sein des établissements scolaires. L'investissement constant et conséquent dans le numérique doit favoriser l'harmonisation des équipements, l'inclusion sociale, la cohésion dans les équipes et une formation continue de qualité.

L'enseignement maternel reste pour nous le socle de base, et ce dès la classe d'accueil. Il faut investir les moyens nécessaires et ainsi concrétiser l'ambition du tronc commun. Les travaux en cours nous laissent circonspects car les vieux réflexes ont la vie dure, notamment en matière de véritable tronc commun polytechnique, d'orientation et de mixité sociale.

Il faut aussi se concentrer sur les enjeux de l'après tronc commun. Quel enseignement de tous types confondus allons-nous proposer aux élèves de 15 à 18 ans afin d'atteindre les objectifs généraux du décret Missions intégrés dans le Code de l'Enseignement :

- promouvoir la confiance en soi et le développement de la personne ;
- amener tous les élèves à s'approprier des savoirs et des savoir-faire et à acquérir des compétences dont la maîtrise de la langue française, qui les rendent aptes à apprendre toute leur vie et à prendre une place active dans la vie économique, sociale et culturelle ;
- préparer tous les élèves à être des citoyens responsables, capables de contribuer au développement d'une société démocratique, solidaire, pluraliste, respectueuse de l'environnement et ouverte aux autres cultures ;
- assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale.

Ces élèves doivent bénéficier d'un encadrement suffisant. La taille des groupes doit favoriser un enseignement différencié permettant et mettant en place la remédiation immédiate favorisant la différenciation et la remédiation en tenant compte de la taille des groupes. Le CESS doit être le même pour tous.

Les personnels dont l'emploi serait menacé doivent bénéficier d'une requalification dans l'enseignement. Ce chantier doit aboutir à des solutions pour tous en concertation avec tous les acteurs de terrain.

### 2.1. La pénurie est croissante. Que fait-on ?

La pénurie croissante aggrave les difficultés dans l'enseignement. Les établissements peinent à recruter (malgré les moyens "sparadraps" déployés via le décret Pénurie). Les filières pédagogiques, en l'absence de revalorisation (barème 401) et face à un métier de plus en plus pénible, attirent de moins en moins de jeunes.



L'enseignement est un pilier de la société. Nous n'aurons plus, à l'avenir, assez d'enseignants qualifiés pour le dispenser. Encore faut-il que la profession soit valorisante. Il est donc indispensable d'accorder une attention particulière à tous les personnels de l'enseignement, à leur formation initiale et continue, à leurs statuts, à leurs conditions de travail, à leur temps de travail et à leur rémunération. Le défi est d'attirer des candidats motivés et de maintenir le personnel en place.

Le Gouvernement fédéral a dégradé la pension spécifique de la fonction publique qui constituait un des seuls avantages matériels de la fonction enseignante. Nous continuerons à nous battre contre les décisions prises et pour une pension de services publics qui prenne en compte les caractéristiques des fonctions de l'enseignement.

Les fonctions de l'enseignement doivent d'urgence être revalorisées en profondeur au niveau du salaire, des conditions de travail, de la formation et de la reconnaissance sociétale.

## **2.2. Allègement de la charge – temps de travail**

Un enseignant est un travailleur qui doit avoir une charge de travail définie et qui a le droit de pouvoir concilier sa vie privée et sa vie professionnelle.

Il faut une grille permettant la quantification de la charge de travail des membres du personnel en vue de l'amélioration de leur bien-être, et par conséquent de celui des apprenants.

Nous demandons la mise en œuvre rapide de l'enquête promise à de nombreuses reprises, permettant d'objectiver le temps de travail des personnels de l'enseignement, et des mesures d'allègement de la charge (cf. Réduction du temps de travail).

La question du calendrier annuel se pose de façon aiguë depuis la réforme des rythmes scolaires en ce qui concerne la

rentrée scolaire. Avant celle-ci, le Comité de concertation du Pacte du 11 mars 2021 s'était positionné majoritairement pour dissocier le calendrier élève (de 175 à 178 jours) du calendrier enseignant (180 à 184 jours) et, au sein de ce dernier, pour maintenir 5 jours de prestations qu'il s'agirait d'affecter soit à la formation, soit à du travail collaboratif, soit à la tenue de journées actuellement contenues au sein des «jours blancs», soit à la tenue de réunions de concertation sociale.

Nous revendiquons ce scénario qui permettrait à tous les personnels de préparer entre autres la rentrée de manière sereine.

Le temps de réunion en Conseil de participation par les membres du personnel (ou toute autre réunion) doit être reconnu comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Un droit à la déconnexion doit être reconnu pour l'ensemble des travailleurs de l'enseignement. La multiplication des moyens de communication électroniques et des plateformes numériques engendre un empiètement grandissant à tout moment (soirées, week-end, jours fériés, congés...) de la sphère professionnelle sur la sphère privée.

### **2.3. Revalorisation barémique**

Selon l'OCDE, la rémunération des enseignants a un impact sur l'attractivité de la profession. Si la durée des études s'allonge, le barème doit être adapté en conséquence.

Cette revalorisation barémique ne doit pas engendrer de conséquences négatives sur les statuts.

### **2.4. Plan d'accompagnement des membres du personnel en début de carrière**

A court terme, des journées spécifiques d'accompagnement doivent être organisées lors des trois premières années de carrière pour assurer une meilleure transition entre formation initiale et insertion professionnelle.

A moyen terme, un plan d'accompagnement est mis à disposition de tous les membres du personnel qui le souhaitent. Ce plan doit prévoir plusieurs pistes au choix du MDP telles que : «accompagnateur», module d'insertion professionnelle, retour à la HE,... avec adaptation de l'horaire.

### **2.5. Une augmentation des possibilités d'adaptation et de réorientation de la carrière**

L'organisation de la requalification de certains membres du personnel et la possibilité de réorientation et d'adaptation de la carrière doivent être prévues en prenant en compte la pénibilité du métier et l'allongement de la carrière en vue de faciliter les réductions de temps de travail pour tous les membres du personnel.

### **2.6 De meilleures conditions de travail sur le plan matériel**

La CSC-Enseignement demande l'accès gratuit aux lieux culturels et aux salons professionnels pour les membres du personnel, l'obtention gratuite de licences pour des logiciels spécifiques, l'intervention dans l'abonnement à des revues spécialisées et pour des outils de travail.

Les membres du personnel doivent enfin recevoir le matériel nécessaire à l'exercice de leur métier comme la législation le prévoit, y compris l'accès à des locaux équipés et au numérique qui devient obligatoire dans l'enseignement (voir nouveaux référentiels).

Il faut favoriser le regroupement des charges par une adaptation des statuts (permettre la mobilité statutaire des MDP entre écoles, entre niveaux, entre réseaux, au sein de la fonction publique) : l'émiettement actuel sur de nombreux établis-

sements ou implantations rend la situation peu tenable pour les membres du personnel concernés. La CSC-Enseignement demande le remboursement intégral des frais de déplacement endéans le mois, quel que soit le mode de transport.

## **2.7. Matériel pédagogique et informatique**

Il est important de munir les écoles du matériel adéquat car les choix d'investissement de chaque école peuvent devenir une source de concurrence, ce que nous refusons. Le membre du personnel ne doit pas supporter le coût de son matériel. Il doit recevoir l'équipement nécessaire à son travail.

Aucun membre du personnel ne doit utiliser son matériel privé pour réaliser les nouvelles tâches informatiques liées à la mise en place du tronc commun.

## **2.8. Évaluation de la mise en place du premier volet du décret Soutien et accompagnement**

Le décret Soutien au développement des compétences professionnelles et Evaluation des membres du personnel doit poursuivre comme objectif de valoriser le travail des membres du personnel et de leur permettre de développer des pratiques pédagogiques dont les élèves seront les bénéficiaires. Le premier volet doit absolument remplir ce rôle et n'a de sens que dans cette voie.

Une évaluation (monitoring) construite sur des données chiffrées ainsi que sur le recueil d'expériences positives et négatives doit avoir lieu avant d'envisager l'application du second volet. Nous combattons toutes les dérives liées à l'évaluation sous toutes ses formes.

Nous croyons aux vertus du mécanisme de soutien des membres du personnel et à l'impact positif qu'il pourrait avoir sur la pénurie, mais nous craignons les applications détournées et les manœuvres déguisées.

Nous serons particulièrement attentifs à la manière dont le décret sera mis en œuvre.



## 3 ECOLE AUX MULTIPLES ENJEUX

### 3.1. Parité - inclusion de tous les membres du personnel

Aucun membre du personnel ne peut être discriminé.

Il ne peut plus exister de discriminations liées à la maternité, que ce soit dans le traitement des temporaires, dans la répartition de la charge de travail ou à l'engagement.

Un membre du personnel qui subirait un accident de la vie doit pouvoir reprendre sa fonction et bénéficier d'aménagements afin de lui permettre de reprendre son travail dans les meilleures conditions possibles. A l'heure où la pénurie est accablante, chaque membre du personnel doit pouvoir exercer sa fonction dans les meilleures conditions.

Les discriminations à l'embauche pour quelque raison que ce soit ne peuvent être tolérées.

### 3.2. Cellules de reconversion

Si l'emploi global est conservé, cela ne signifie pas que chaque membre du personnel pourra conserver son emploi. Il faut donc permettre aux membres du personnel qui perdront leur fonction dans l'enseignement, notamment en raison des réformes, de suivre une formation afin d'accéder, via des modules intégrés et compris dans leur charge horaire, à une autre fonction, ceci sans surcharge de travail, ni coût supplémentaire, ni perte de salaire.

Ce chantier doit aboutir à des solutions pour tous en concertation avec les acteurs de terrain.

### 3.3. Concertation sociale

Renforcer la démocratie sociale au sein des établissements est indispensable : c'est avec des enseignants, des membres du personnel concernés, impliqués et écoutés, qu'un enseignement de qualité est possible.

Pour que l'Ecole de demain soit une institution démocratique, productrice d'égalité sociale et d'émancipation individuelle et collective, des réformes sont nécessaires, mais elles doivent être soutenables et évaluées.

La mise en place de celles-ci ne peut se faire sans la participation et l'adhésion du personnel. Une concertation sociale active à tous les niveaux, communautaire, régional et local, doit être organisée avec les moyens nécessaires afin qu'elle soit efficace.

Un enseignement de service public ne peut se construire démocratiquement qu'au travers d'une concertation sociale digne de ce nom.

La concertation et le contrôle démocratique d'une matière relevant du public et d'enjeux sociétaux sont fondamentaux. La concertation sociale est l'exemple même d'un partenariat efficace permettant la mise en place de réformes en vue d'une amélioration des services publics. Le personnel de direction doit être formé à la concertation et à ses règles et conscientisé à la plus-value qu'apporte une concertation digne de ce nom.

La CSC-Enseignement s'oppose à l'existence des nombreux Conseils ou Comités participatifs variés et non prévus par la législation qui complexifient la gestion des institutions sans apporter la transparence souhaitée. Surtout, ils interfèrent sur les missions et les compétences des organes de démocratie sociale mis en



place par les réglementations fédérales ou communautaires.

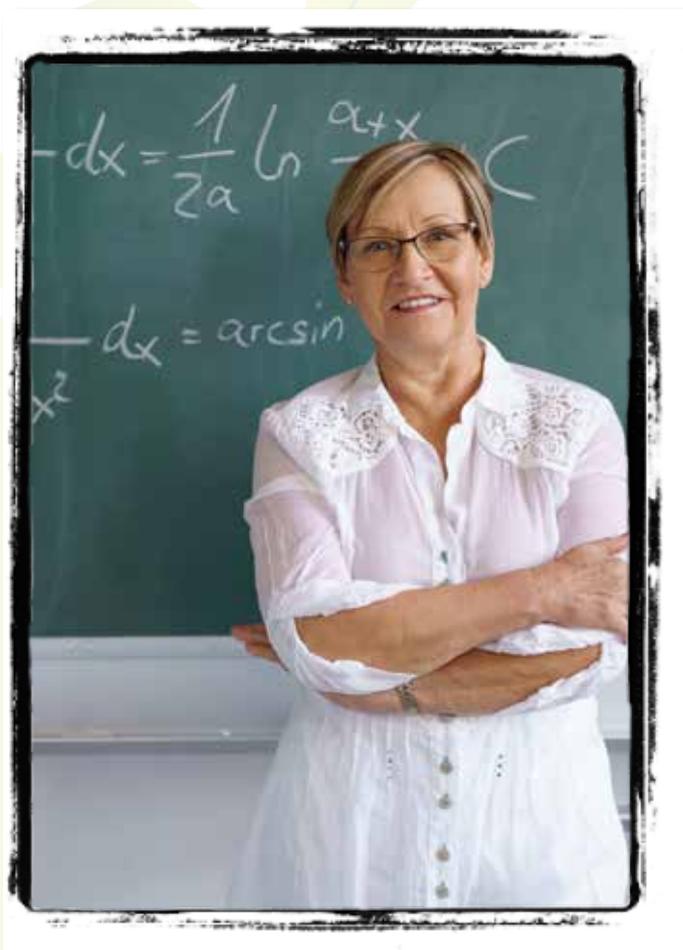
Dès lors, nous demandons un respect strict de toutes les missions et compétences de tous les conseils, comités et organes de démocratie sociale avec une hiérarchisation de ceux-ci.

Il est essentiel que les mandataires syndicaux disposent des moyens nécessaires (par exemple, des heures de libération) pour l'exercice de leurs mandats, quels que soient le réseau et/ou le niveau.

Une concertation sociale, active tant au niveau communautaire que local, doit être organisée avec les moyens nécessaires afin qu'elle soit efficace : actuellement, ces moyens sont largement insuffisants. Dès lors, nous demandons que le temps consacré par tous les mandataires, y compris la délégation syndicale, dans l'accomplissement de leur mandat, soit valorisé dans la charge du personnel concerné.

Une protection particulière et étendue pour les lanceurs d'alerte et les représentants du personnel est une condition indispensable pour atteindre un dialogue social de qualité.

La CSC-Enseignement considère que des moyens syndicaux pérennes et adaptés à ses besoins sont indispensables à tous les niveaux.



### **3.4. Négociations sectorielles tous les deux ans**

Les négociations sectorielles doivent avoir lieu tous les deux ans pour être en phase avec les réalités du terrain et l'actualité.

### **3.5. Démocratie scolaire**

Les Conseils de participation sont un levier de démocratie scolaire auquel nous croyons. L'Administration pourrait se charger d'objectiver la situation actuelle quant à leur fonctionnement, au respect du prescrit légal au niveau de leur composition et des matières traitées. Ensuite, une attention particulière doit être portée à la communication (informer les élèves, les parents, les membres du personnel ... de l'existence du Conseil et de ses compétences), à la formation aux pratiques de participation (gestion de la parole, écoute active, prise de parole pour les élèves), à dégager le temps nécessaire pour tenir ces réunions (et le reconnaître comme temps de travail pour les membres du personnel impliqués).

### **3.6. Harmonisation des rythmes**

Nous demandons une harmonisation des rythmes annuels (enseignement obligatoire et non obligatoire) aussi bien entre les niveaux qu'entre les Communautés. Une évaluation est nécessaire afin d'analyser la plus-value de cette réforme.

### **3.7. Inclusion – mixité : régulation des inscriptions**

Dès l'enseignement maternel, la régulation centralisée des inscriptions permettra de combattre les inégalités sociales et scolaires. Chaque enfant doit avoir une place dans une école à la rentrée.

### **3.8. Taille des classes**

Nous demandons une baisse de la taille des classes pour une pédagogie différenciée (notamment par la réduction de l'offre optionnelle, ce qui permet en plus de réduire la concurrence).

Il faut diminuer la taille des classes pour améliorer les conditions de travail des enseignants et garantir de meilleures conditions d'apprentissage pour les élèves. Des classes plus petites permettront entre autres la mise en œuvre d'une pédagogie différenciée et la prise en compte de tous les aménagements raisonnables.



# 4

## ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE (MAINTIEN DE L'OBLIGATION SCOLAIRE JUSQU'À 18 ANS)

### 4.1. Enseignement spécialisé et pôles territoriaux

La mise en œuvre des aménagements raisonnables au sein des établissements ordinaires ne peut s'envisager qu'avec une formation initiale les prenant en compte et une formation en cours de carrière encore plus renforcée qu'actuellement, ainsi qu'un taux d'encadrement adapté et les équipements nécessaires.

Les pôles territoriaux ne disposent pas des moyens permettant de remplir leurs deux missions. Les équipes se trouvent ainsi obligées de faire des choix (et donc des renoncements) en priorisant :

- soit les missions relatives à l'accompagnement des écoles coopérantes du pôle territorial ;
- soit les missions relatives à l'accompagnement des élèves inscrits dans les écoles coopérantes du pôle territorial.

Dans un cas, ce sont directement les élèves qui en souffrent ; dans l'autre, ce sont les équipes et les membres du personnel de l'enseignement ordinaire.

La CSC-Enseignement soutient l'idée d'un réel contrôle du fonctionnement des pôles territoriaux et de l'utilisation des moyens octroyés par les organes locaux de démocratie sociale des écoles-sièges. Pour ce faire, il est indispensable que l'ensemble des mandataires prennent conscience de l'existence de ces pôles et en intègrent les thématiques aux travaux de ces instances. La CSC-Enseignement, pour sa part, s'engage à inclure ce point particulier dans la formation de ses mandataires.

Par ailleurs, les multiples réformes concernant le qualifiant, la mise en œuvre du PEQ, l'implémentation progressive du tronc commun et les travaux préparatoires au post-tronc commun ont mis en évidence le manque de prise en compte de l'enseignement spécialisé.

A l'encontre des positions prises par l'avis numéro 3 du Pacte, il apparaît que le Gouvernement et ses Services continuent de cloisonner l'enseignement spécialisé comme «à part» du système en n'y incluant pas les différentes dimensions dans les réformes en cours et à venir.

### 4.2. Professeurs de cours convictionnels dans les réseaux non confessionnels

L'introduction du cours de philosophie et citoyenneté permet une approche philosophique générale dans la formation citoyenne. Les cours de morale/religions demeurent un outil éducatif au service de la citoyenneté telle que décrite dans le décret «Missions» repris dans le Code de l'enseignement. Si la Communauté française veut favoriser le vivre ensemble, il est fondamental que chaque citoyen se sente accepté, soutenu et reconnu dans ses convictions profondes. Les cours de religions et morale, ou cours convictionnels, demeurent essentiels pour donner une réponse plurielle aux problèmes de société.

La CSC-Enseignement estime que les cours de morale et religions sont des moments d'éducation qui, respectueux de toute conviction particulière, favorisent l'intégration dans une société pluraliste. Par une action éducative cohérente, ils permettent de combattre l'indifférence, le fanatisme, le dogmatisme, l'intolérance, la violence, le négativisme et autres maux déshumanisants de notre temps.

C'est pourquoi la CSC-Enseignement exprime la volonté de maintenir des cours convictionnels dans la grille-horaire.



### 4.3. CPMS / L'orientation

Les membres des personnels des CPMS font face à de nouveaux enjeux qui apportent de nouvelles incertitudes. Il est indispensable de soutenir les équipes CPMS face à la multiplicité des acteurs et thématiques actuels. Il est tout aussi indispensable de conforter les CPMS comme partenaires privilégiés et indépendants de l'école au service des élèves et de leurs familles. Cela passe, entre autres, par la nécessité d'écrire ce positionnement dans tous les textes officiels relatifs aux CPMS.

Il est important de mettre en évidence la place centrale et spécifique occupée par les CPMS dont les missions permettent de contribuer au bien-être des élèves dans le système scolaire, et dont le positionnement clair permettra de contribuer au bon fonctionnement global du système. Cela passe inévitablement par le renforcement des équipes CPMS en révisant les normes d'encadrement dans le but d'éviter un morcellement de leurs actions, de conserver leur rôle d'acteurs privilégiés au sein du système scolaire, intervenant auprès des jeunes dans une approche professionnelle globale et pluridisciplinaire, et de leur permettre une présence plus fréquente en école.

### 4.4. Tronc commun

#### 4.4.1. Mixité sociale

La mixité sociale est une condition sine qua non de la réussite du tronc commun. La réduction des inégalités doit être un objectif tout au long du tronc commun. C'est ainsi que le respect des règles s'impose à tous les établissements. Cela nécessite des moyens pour assurer la vérification et des sanctions en cas de non-application. Toute réforme risque d'être vidée de son sens si elle ne s'accompagne pas d'un plan d'actions contre les mécanismes de dualisation.

#### 4.4.2. Ecoles du tronc commun

Le tronc commun ne peut réussir que si les profils d'écoles évoluent, s'harmonisent.

Tout doit être mis en œuvre pour que le tronc commun soit véritablement commun et puisse atteindre les objectifs qui lui sont assignés.

La réforme entamée ne réussira que si elle est accompagnée d'une attention aux conséquences de celle-ci sur la charge de travail des personnels, qui doit rester acceptable et soutenable ; au contraire, elle doit être un facteur qui rendra le travail plus agréable.

#### 4.4.3. PAE (Personnel auxiliaire d'éducation)

Il est nécessaire de disposer d'éducateurs spécialisés à tous les niveaux du tronc commun. La gestion des différentes crises, le harcèlement, les élèves en difficultés psycho-sociales... rendent nécessaire la présence d'éducateurs spécialisés aux côtés de tous les acteurs du système éducatif. Au fondamental, cela passera par une création organique de la fonction et au secondaire, par une révision des normes d'encadrement actuelles devenues obsolètes par l'évolution de la tâche.

Il faudra réfléchir à une articulation/collaboration autour des besoins de l'école (organisationnel), des besoins de l'élève (écoute, soutien, accompagnement) et des besoins des éducateurs (accompagnement de proximité du jeune, affirmation d'une identité professionnelle), et permettre aux éducateurs de jouer pleinement leur rôle socio-éducatif.



#### 4.4.4. Evaluations au sein du tronc commun

L'organisation et les moments d'évaluation doivent faire l'objet d'une réflexion spécifique.

Les épreuves externes doivent concerner tous les cours, y compris le polytechnique. Une épreuve finale certificative en fin de tronc commun (CTC) se justifie pleinement. L'obtention du CEB et du CE1D ne sont plus conditionnés à la réussite d'une épreuve externe certificative.

Cette épreuve de fin de tronc commun devra refléter le travail tout au long du parcours de l'élève et ne devra en aucun cas être un filtre pour l'accès au niveau post-TC. Elle ne pourra pas être une épreuve de relégation mais devra conforter le jeune dans son vrai choix pour les années futures.

Les nouvelles modalités d'évaluation ne peuvent en aucun cas alourdir la charge de travail des membres du personnel.

#### 4.4.5. Orientation au sein du tronc commun

Il faut que des moyens supplémentaires soient dégagés pour assurer l'orientation des élèves. Celle-ci doit se travailler tout au long de la scolarité dès l'entame du tronc commun, notamment via des activités polytechniques.

Il faut faire en sorte que les écoles orientent les élèves sans crainte de les perdre au-delà du tronc commun.

Tant que les subsides et le nombre d'heures organisables seront liés au nombre d'élèves, le risque de concurrence ne fera que croître.

#### 4.4.6. Gratuité

Le principe de gratuité doit être respecté durant tout le parcours scolaire. Cela englobe les apprentissages, les activités scolaires et parascolaires, ce qui suppose un financement adapté.

#### 4.4.7. DAccE (Dossier Accompagnement de l'Elève)

Le DAccE se met en place en même temps que le tronc commun. Cet outil doit rester un outil d'accompagnement uniquement pour les élèves en difficultés persistantes. Le Pouvoir régulateur doit mettre fin à la tentation de certaines écoles de le compléter pour tous les élèves, mettant à mal la spécificité de l'outil. Une meilleure hétérogénéité des classes et des écoles devrait permettre une meilleure répartition des élèves en difficultés persistantes.

Cet outil doit rester un outil inter-réseaux. Il permet ainsi à tous les membres des personnels des équipes éducatives de parler la même langue, quel que soit le parcours de l'élève. Certains réseaux imposent ou tentent d'imposer un DAccE parallèle, rendant déshéante la portée du DAccE officiel tout en requérant un double encodage pour les membres du personnel. Cet outil parallèle n'est pas conforme, ne respecte pas le décret DAccE ni l'application du RGPD, ni le droit à l'oubli tel qu'il a été défini dans les textes. Si sur le terrain, la pratique est de l'effacer à chaque fois en fin d'année, le Pouvoir régulateur doit mettre fin à ces outils parallèles au seul bénéfice du DAccE officiel.

#### 4.4.8. Gouvernance du tronc commun

Ces dernières années ont vu la mise en place d'une nouvelle gouvernance basée sur l'autonomie et la responsabilisation. Cela s'est traduit par la construction de plans de pilotage scellés dans un contrat d'objectifs. Toutes nos enquêtes internes montrent une explosion du nombre de réunions et du travail collaboratif lié à cette gouvernance. Cette explosion est essentiellement induite par les FPO/WBE. Il importe, comme dans d'autres dossiers liés au tronc commun, que le Pouvoir régulateur intervienne pour mettre fin à toutes ces dérives rendant cette gouvernance inaudible pour les personnels en place.

Les écoles en dispositifs d'ajustements (EDA) devront recevoir les moyens nécessaires tant matériels qu'humains pour sortir par le haut de ce dispositif.

#### 4.4.9. Changement d'école

Il faut empêcher au maximum les changements d'école, notamment en limitant plus strictement les dérogations possibles.

Les écoles devront également mettre tout en place pour garder leurs élèves et les entourer afin que chacun puisse s'adapter et se sentir reconnu. Les indicateurs d'évaluation des plans de pilotage devront absolument inclure cet aspect.

En cas de changement d'école, le chef d'établissement devra le motiver, expliquer ce que l'école a mis en place pour améliorer la situation de l'élève avant son départ et assurer le suivi des informations indispensables.

#### 4.4.10. Accompagnement Personnalisé (AP) / Remédiation

L'accompagnement personnalisé s'implante également en même temps que le tronc commun. Des moyens supplémentaires ont été injectés dans les classes mais nous regrettons que l'accompagnement personnalisé ait été réalisé au détriment de la diminution de la taille des classes.

Les moyens humains dédiés à cette nouvelle manière de pratiquer la remédiation immédiate doivent être poursuivis tout au long du tronc commun, voire même dans le post-TC.

Vu la pénurie actuelle, ces nouveaux moyens humains sont souvent détournés au pied levé pour réaliser des remplacements de courte durée. Le détournement de ces périodes initialement prévues pour des remédiations immédiates met à mal tout le système. Comme dans d'autres réformes liées au tronc commun, nous demandons une intervention du Pouvoir régulateur pour mettre fin à ces détournements.



Au secondaire, le RCD se fait au sein des cours. Une fraction de leur volume horaire, et donc de la charge des profs qui prestent celui-ci, doit être identifiée et organisée suivant des modalités spécifiques. Des moments spécifiques pourraient être prévus pour l'organisation des RCD compris dans le temps et la charge scolaires.

Malgré ces moments spécifiques destinés à la remédiation, il faudra mettre les moyens nécessaires pour prévoir une organisation particulière (en impliquant les éducateurs) pour les élèves qui restent en décrochage, qui ont un haut taux d'absentéisme ou qui, à la fin du tronc commun, n'obtiennent pas la certification.

#### 4.4.11. Co-enseignement

Le co-enseignement est clairement une plus-value pour procéder à une remédiation immédiate dans les classes. Malheureusement, trop peu d'enseignants ont été formés à ce nouveau travail pédagogique. Cela augmente considérablement leur charge au niveau du travail collaboratif. Il faut leur donner les moyens en formation et en temps (par exemple en réduisant la charge du travail administratif,...).

#### 4.4.12. Les puériculteurs.trices

La présence d'un.e puériculteur.trice dans chaque classe de M1 est une nécessité. La posture du.de la puériculteur.trice est différente de celle de l'IM. Les recherches montrent qu'un quart des enfants se sentent désorientés, anxieux, nerveux ou tristes lors de l'entrée à l'école maternelle. On constate aussi parfois une perturbation dans la continuité des acquis. Or, une attention particulière à cette transition est mentionnée tant dans le Pacte pour un enseignement d'excellence que dans la Déclaration de politique communautaire. A 2 ans 1/2, on est d'abord un enfant et l'on ne deviendra élève que très progressivement. Il n'est pas simple pour l'enfant de comprendre toutes ces règles et consignes si différentes de ce qu'il a connu dans la famille ou dans son milieu d'accueil. Le rôle du.de la puériculteur.trice est alors essentiel.

Il faut des équipes plus stables, un meilleur statut pour ces personnels, des femmes essentiellement, notamment au niveau du congé de maternité, de la nomination, des droits de pension et du salaire. Le temps de travail du.de la puériculteur.trice doit également diminuer.

#### 4.4.13. La grille-horaire

Le changement de grille aura un impact sur l'emploi. Il devra être anticipé pour permettre aux membres du personnel touchés de se requalifier et/ou de compléter leur formation pour se donner de nouvelles perspectives professionnelles. Il conviendra de proposer des facilités au niveau des horaires aux membres du personnel concernés (cf. point 3.2. Cellules de reconversion).

#### 4.4.14. Les cours de langues

Au niveau de l'organisation des cours de langues, nous sommes favorables à une régulation du choix sur un bassin scolaire. Cela facilitera l'organisation des cours de langues, permettra de former des groupes de taille plus réduite et améliorera ainsi les apprentissages.

L'impact de cette régulation sur l'emploi des enseignants devra être évalué et des mesures de reconversion devront être proposées aux membres du personnel touchés.

Au niveau des cours de langues, nous constatons que le choix de la première langue moderne n'est pas autorisé à certains endroits (Bruxelles, Communes à facilités). Ailleurs, ce choix est source de discrimination sociale, de concurrence, ou pose de réels problèmes d'organisation en terme de continuum pédagogique, tout comme l'immersion, qui est également un facteur discriminant. En effet, l'immersion ne fait qu'exacerber la concurrence entre les écoles et accentue ainsi la discrimination sociale.

Il convient de s'opposer à la mise en place de formations au rabais conduisant à l'arrivée dans les classes de membres du personnel moins bien formés.

#### 4.4.15. Les cours d'éducation physique et à la santé / les cours de psychomotricité

L'introduction d'une troisième heure d'éducation physique en P5-P6 est une très bonne chose pour la santé et le développement des élèves à condition que les infrastructures suivent et que le matériel suffisant soit disponible.

Nous demandons un plan d'investissement en infrastructures sportives et en matériel, ainsi qu'un cadre clair et défini pour le cours de psychomotricité.

Pour une question organisationnelle, cette troisième période devrait être introduite simultanément en P5 et P6 et pas en P5 uniquement.

#### 4.4.16. Les activités polytechniques

Au fondamental, les temps scolaires seront organisés autour des secteurs professionnels, notamment au travers de la pédagogie du projet, l'objectif étant que l'aspect polytechnique soit aussi associé aux cours généraux.

On doit faciliter une collaboration entre des professeurs de cours techniques, de pratique professionnelle, et les titulaires pour apprendre des «gestes techniques» d'un métier. Les notions à aborder dans les différents domaines se feraient sur base de différentes découvertes afin de permettre à la fois d'aborder les savoirs de base en leur donnant du sens et d'avoir des cours polytechniques. Il faut imposer aux écoles de faire découvrir aux élèves l'ensemble des secteurs professionnels.

On pourrait donner comme balise que les élèves découvrent et questionnent un certain nombre de secteurs professionnels par an et y exercent des activités pratiques.

Au secondaire, les cours technico-manuels sont des cours à donner dans des conditions optimales au niveau du personnel et du matériel. Là où c'est possible, il faut favoriser les collaborations, les synergies entre établissements de réseaux différents. Les activités polytechniques sont principalement axées sur des formations pratiques. Elles devront être évaluées sur des modalités à définir.

L'organisation de ces activités ne doit pas générer de la concurrence entre écoles.

Enfin, il faut résoudre les difficultés de déplacement et en assurer la gratuité.

#### 4.4.17. Les pools de remplacement

Les pools de remplacement ont fait l'objet de deux projets pilotes à Bruxelles et dans le Hainaut-Sud. Après évaluation du processus -et pour autant qu'elle soit positive- nous demandons son élargissement dans toute la FWB et dans tous les niveaux. Les membres du personnel doivent bénéficier d'une priorité inter-réseaux, liée aux titres requis et permettant une meilleure attractivité au sein des pools, leur permettant ainsi une stabilisation plus rapide dans un parcours classique.

### 4.5. Post TC

#### 4.5.1. L'enseignement qualifiant de plein exercice et en alternance

L'enseignement qualifiant de plein exercice et en alternance doit être (re)valorisé. Il ne doit (pas) et ne peut pas être considéré comme une filière de relégation. Il doit rester de l'enseignement avant tout et permettre aux jeunes qui font ce choix de bénéficier d'une formation citoyenne de qualité, débouchant sur l'obtention d'un CESS unique, leur permettant de se former tout au long de leur vie selon leur envie. L'enseignement supérieur doit être accessible à tous les détenteurs du CESS sans limitation d'aucune sorte.

Une attention accrue doit être portée sur l'enseignement qualifiant et sur les différentes réformes qui le restructurent, particulièrement le Parcours d'Enseignement Qualifiant et le décret Gouvernance qui régule les options tant dans leur rationalisation que dans leur programmation. Ces réformes conduiront à des pertes d'emploi. Outre les

mécanismes statutaires, les membres du personnel impactés doivent être accompagnés dans leur reconversion professionnelle (cf. point 3.2).

Il faut limiter strictement et encadrer les transferts de moyens entre l'enseignement qualifiant et l'enseignement général/de transition. La transparence totale sur l'utilisation de tous les moyens doit être de mise. Les CEFA doivent pouvoir bénéficier pleinement des moyens qui leur sont accordés pour organiser leurs classes (NTPP, subventions, primes de la Région Wallonne,...).

#### 4.5.2. L'enseignement de transition

La filière de transition doit s'organiser sur le même modèle que la filière de qualification, sous peine de maintenir un effet de relégation. Des changements de filière doivent être possibles au plus tard en fin de 4e. Les élèves doivent bénéficier de la même formation générale de base, quelle que soit la filière, qui débouche sur l'obtention du CESS (le même pour tous). Au-delà, comme les élèves du qualifiant peuvent obtenir un certificat de qualification, les élèves de transition peuvent obtenir un certificat de transition relatif au domaine qu'ils ont choisi. Ces certificats doivent être valorisables par rapport à un choix ultérieur qui se situerait dans le prolongement des options suivies. L'enseignement supérieur doit être accessible à tous les détenteurs du CESS sans limitation d'aucune sorte.

Comme cela vient d'être réalisé au niveau du qualifiant, l'offre d'options proposées dans la filière de transition doit être rationalisée et rendue plus lisible. Les grilles doivent être en cohérence avec le domaine validé par le certificat de transition.

#### 4.5.3. 4<sup>e</sup> degré

Le 4e degré en soins infirmiers a toute sa pertinence dans l'offre actuelle d'enseignement. En effet, il permet aux élèves de bénéficier d'un encadrement et de conditions d'apprentissage plus adaptés. Le programme répond aux critères légaux pour former un infirmier responsable de soins généraux et aux exigences requises pour octroyer la mobilité européenne.

#### 4.5.4. Bassins de vie

Les bassins doivent traiter, en interréseaux, de la régulation de l'offre d'enseignement et de formation à tout niveau ; ils pourraient aussi devenir un lieu d'échanges et de recommandations pour l'enseignement, favorisant les synergies.

# 5

## ENSEIGNEMENT NON OBLIGATOIRE

### 5.1. L'enseignement supérieur

Notre enseignement supérieur souffre d'un sous-financement chronique. Le refinancement structurel de toutes les filières de l'enseignement supérieur est un chantier prioritaire pour proposer un accès réellement démocratique à ce niveau d'enseignement et pour permettre aux personnels de remplir leurs missions dans des conditions de travail décentes.

L'enseignement supérieur a le devoir sociétal et social de rencontrer entre autres l'objectif d'offrir des formations pour des fonctions jugées essentielles mais également en pénurie avérée, telles que les fonctions d'enseignement ou encore dans le domaine de la santé. Ces formations sont souvent par nature «déficitaires» car malheureusement peu peuplées. Les HE, organisant ces formations au détriment de l'encadrement des autres, sont tentées de les supprimer, alimentant ainsi la pénurie. Le coût excédentaire d'organisation de telles formations doit être spécifiquement compensé sans impacter l'enveloppe des établissements.

L'enseignement supérieur, y compris en alternance, est un service d'intérêt général ancré dans la société et en phase avec son évolution, tout comme il est ancré dans l'environnement international. La lutte contre la marchandisation et la privatisation est donc une priorité.

Les moyens alloués sur fonds publics doivent lui permettre d'assurer son indépendance mais aussi sa volonté de fournir aux étudiants et aux enseignants, la crédibilité auprès des acteurs socio-économiques.

L'enseignement supérieur est et doit rester un service public.

Son financement doit rencontrer l'accroissement de la population étudiante, être pérennisé et lui permettre de répondre à toutes ses missions.

Il est d'autant plus urgent de répondre à cet objectif que le déficit en matière de financement a des répercussions sur l'encadrement. Il convient de tenir compte de la croissance continue du nombre d'étudiants et de veiller –par des balises claires– à l'affectation des moyens octroyés en vue d'assurer un encadrement en phase avec l'évolution de la population.

Les nouveaux mécanismes de finançabilité des étudiants devront être lisibles et clairement détaillés, tant envers les institutions qu'envers les étudiants, en cours d'études mais aussi avant leur entame.

L'utilisation des fonds publics mis à disposition des institutions d'enseignement doit pouvoir être balisée, quantifiée et vérifiée tant par les Commissaires du Gouvernement que par les organes de démocratie sociale.

Dès lors, la CSC-Enseignement demande plus de transparence quant à l'utilisation des fonds sociaux et au transfert de subsides vers des asbl tierces, en ce compris la mise à disposition de moyens immobiliers et humains.

L'objectivation de l'utilisation des fonds sociaux pour l'aide aux étudiants doit être garantie afin d'assurer l'équité entre étudiants d'un même établissement et ne pas créer de concurrences stériles entre établissements, notamment par une meilleure coordination des habilitations en inter-réseaux.



Pour cette objectivation, il convient de faire le relevé des aides individuelles, des aides collectives, des personnels affectés à ces missions, des missions sous-traitées et des financements d'équipements. Cette analyse doit permettre d'optimiser le fonctionnement des conseils d'étudiants.

La CSC-Enseignement ne peut tolérer qu'une part des financements publics échappe au contrôle via la constitution d'asbl connexes qui, pour le surplus, engagent des personnels souvent non statutaires. Le principe même de la technique d'outsourcing doit être aboli en ce qui concerne le transfert des missions dévolues décrétalement à nos institutions.

De manière générale, la vérification du fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur doit être confiée à un Service étoffé de Commissaires et délégués du Gouvernement, dûment recrutés (pour dépasser la simple désignation politique), disposant d'un réel pouvoir d'injonction et osant l'exercer.

## 5.2. L'enseignement de Promotion sociale

L'enseignement de Promotion sociale (EPS) doit continuer à délivrer des titres équivalents à l'enseignement de plein exercice et il doit rester un acteur incontournable auprès d'un public adulte en quête d'une reprise d'études ou qui souhaite se reconverter professionnellement.

De même, la certification doit rester une prérogative exclusive de la FWB et de l'EPS en particulier.

Dans un contexte de valorisation de son enseignement, l'EPS réclame une réelle visibilité auprès des acteurs de l'enseignement obligatoire et non obligatoire mais aussi des autres opérateurs de formation et des entreprises.

Le personnel de l'EPS doit être mieux reconnu et plus rapidement stabilisé. Ainsi, le taux de nomination doit impérativement être augmenté et le recours à des experts limité.

## 5.3. L'enseignement secondaire artistique à horaire réduit (ESAHR)

L'ESAHR participe grandement au principe d'une école démocratique, productrice d'égalité sociale et d'émancipations individuelle et collective. A ce titre, cet enseignement doit obtenir un financement suffisant et pérennisé, calculé par exemple sur base du nombre d'inscriptions.

La vigilance sera de mise dans le cadre de la réforme des rythmes journaliers quant à l'impact sur l'organisation de l'enseignement artistique à horaire réduit, et par conséquent sur les prestations de ses membres du personnel.

## 5.4. Les activités artistiques / PECA

La sensibilisation et l'éducation artistique et culturelle font partie intégrante du développement humain et citoyen des élèves en obligation scolaire et des individus adultes. À ce titre, elles doivent trouver une place à part entière dans les grilles et l'ESAHR doit pouvoir offrir à tous la part d'épanouissement personnel mais aussi professionnel à laquelle les élèves, en âge de scolarité obligatoire ou non, ont droit.



