

EDITO

Covid-19... Quand tu ne nous lâches pas !

p.3

**ACTUALITÉ**

Stratégie de vaccination et personnels de l'enseignement

p.7

ACTUALITÉ

Les pôles territoriaux : notre position

p.9

CSC-Educ

Numéro **146** // Mensuel de la CSC-Enseignement // P602582
Février 2021 // Ne paraît pas en juillet et août // Bureau de dépôt Charleroi X


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



CSC-ENSEIGNEMENT

Rue de la Victoire, 16 - 1060 Bruxelles

Compte bancaire : IBAN BE22-7785-9396-9047

BIC GKCCBEBB

☎ 02/543.43.43 - 📠 02/543.43.44

✉ csc-enseignement@acv-csc.be

Site internet : www.csc-enseignement.be



📘 www.facebook.com/CSC.Ens

COMITÉ DE RÉDACTION :

Jean BERNIER

André BRÜLL

France-Lise CARON

Philippe DOLHEN

Nathalie KALINOWSKI

Roland LAHAYE

Xavier TOUSSAINT

ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO :

Catherine Blavier, Fabien Crutzen, Bernard Detimmerman, Nathalie Kalinowski, Marie Lausberg, Florence Nicaise, Stéphane Rassart, Thomas Tychon, Yannick Vincent, Groupe catégoriel des directions.

IMPRESSION :

Snel Grafics sa, Vottem

LAYOUT & MISE EN PAGE :

Vincent Forrest

Photo de couverture Hakan Nural on Unsplash

SOMMAIRE

Editorial

- Covid... quand tu ne nous lâches pas ! 3

Actualité

- Evaluation des enseignants : note du front commun syndical de l'enseignement 4
- Stratégie de vaccination : quelle place pour les personnels de l'enseignement ? 7
- Pôles territoriaux : position de la CSC-Enseignement 9
- WBE a lancé ses appels à la mi-janvier... 10
- Accueil des stagiaires en 2020-2021 : la circulaire 7898 est parue 12

Groupes

- Groupe catégoriel Directions : qui sommes-nous ? 13
- Assemblée générale des directions d'établissements le vendredi 19 mars 2021 14

Supérieur

- Protocoles : comment sont-ils respectés ? 15

Commissions

- Spécialisé - Réponse à l'étude de la Ligue des Familles sur l'enseignement inclusif 16
- CoPaLoc 16
- PromSoc : invitation à la visioconférence du 01/04/2021 17

Concertation sociale

- A l'agenda du mois de mars 18

Brèves et circulaires

20

International

- 2020 ETUCE - Conférence CSEE 22

Deutschsprachige gemeinschaft

- Informationen zum Schuljahresende 25

Permanences CSC-E

28

> COVID... quand tu ne nous lâches pas !

Une fois de plus (hélas), cet éditorial sera consacré à la crise sanitaire et à ses retombées pour l'enseignement... Même si tout le monde en a plus que marre, une lueur d'espoir existe. Elle n'est plus très loin : juste une question de semaines.

Comme j'aurais apprécié ne plus devoir aborder la crise sanitaire dans l'éditorial ! Hélas, celle-ci occupe encore tout le temps et tout l'espace et je voudrais d'emblée m'excuser auprès de celles et ceux qui aimeraient que l'on parle d'autre chose. A ceux-là, et pour leur éviter une baisse de moral, je leur suggère de passer directement au dernier paragraphe de cet article.

La Ministre a réuni les «acteurs» de l'enseignement (comprenez Fédération de Pouvoirs organisateurs, Fédération d'associations de parents et organisations syndicales) dès la première semaine de rentrée après les vacances de Noël. Elle nous a permis de rencontrer les experts qui suivent de près l'évolution sanitaire. Nous avons eu l'occasion d'aborder avec eux les impacts sur le monde de l'enseignement.

A ce moment-là, la situation était favorable puisque les chiffres des contaminations connaissaient un déclin, certes trop lent, mais un déclin quand même. Pourtant, plusieurs inconnues incitaient les experts à rester sur leurs gardes : l'impact des fêtes de fin d'année d'abord, mais aussi celui des vacanciers de retour de l'étranger, et surtout l'impact de la nouvelle variante du virus apparue courant décembre en Grande-Bretagne. D'après eux, la plus grande prudence devait rester d'actualité même si les différentes enquêtes internationales (y compris celle menée en Belgique par Sciensa-no) démontrent que l'école n'est pas un vecteur de l'épidémie mais qu'elle en subit les conséquences.

C'est sur base de ces constats que la Ministre a décidé le maintien du code rouge jusqu'au congé de Carnaval au moins.

Ce n'est évidemment pas ce que nous avions espéré de tous nos vœux avant la période des fêtes de fin d'année. La longueur de la crise fait des dégâts énormes au sein de la société en général et de l'école en particulier. Des secteurs souffrent, certains auront du mal à se relever (s'ils se relèvent un jour) : nous pensons ici aux métiers de contact (coiffeurs, esthéticiens,...) mais aussi à l'horeca et à tout le monde de la culture et du spectacle. Les revendications de ces secteurs sont légitimes. L'enseignement souffre tout autant mais d'une façon moins visible et plus pernicieuse.

De la maternelle à l'enseignement supérieur, tous les niveaux subissent les impacts de la crise, que ce soit au niveau des apprentissages ou de la santé mentale. Ceux-ci polluent les conditions indispensables à l'acquisition de savoirs et à la réussite. Quelle catastrophe !

Sans parler de l'hybridation qui a montré ses limites. Les retours des enseignants, des élèves et de leurs parents, sont inquiétants. Ainsi, on ne compte plus les décrochages ou le manque de motivation. La Ministre a décidé la mise en place d'un groupe de travail chargé de faire des propositions en matière de remédiation et d'évaluation. Il serait, en effet, anormal que certains élèves subissent la double, voire la triple peine au sortir de cette crise : celle de n'avoir pu suivre les cours dans des conditions favorables et de devoir faire face à l'échec.

Il nous appartient une nouvelle fois de rappeler que la fracture entre les élèves est déjà courante. Elle est augmentée et décuplée par la crise. Il faudra en tenir compte en fin d'année au moment des évaluations mais aussi l'année scolaire prochaine. Tous ceux qui pensent que le retour à la nor-



male se passera de façon naturelle se trompent.

C'est ici que le monde politique devra prendre ses responsabilités et prouver qu'il entend traduire en actes les principes qui ont prévalu : l'enseignement est une priorité.

C'est dans ce contexte que nous abordons les négociations sectorielles. La crise, malgré tous les aspects négatifs que nous venons de rappeler, nous aura permis de mettre le doigt sur certaines priorités dont la moindre n'est pas la pénurie des enseignants. C'est sur base de cette thématique que nous avons décidé de décliner notre cahier de revendications. Nous aurons l'occasion d'y revenir dans nos prochains numéros.

Une énorme lueur d'espoir malgré tout. C'est ici que certains lecteurs qui ont évité les paragraphes précédents nous rejoignent. Avant la fin de l'année 2020, l'Agence Européenne des Médicaments a autorisé la mise sur le marché du vaccin contre la Covid-19. La Belgique a directement emboîté le pas en présentant la campagne de vaccination qui débute par la phase 1a qui concerne prioritairement les résidents et les membres du personnel des maisons de repos. La phase 1b qui suivra directement comprend le personnel médical ainsi que les personnes de plus de 65 ans et celles âgées de moins de 65 ans présentant des risques en matière de santé. Les travailleurs des

secteurs essentiels feront également partie de la phase 1b. Les experts et le Gouvernement nous ont confirmé qu'ils faisaient tout pour que l'enseignement en fasse partie. Nous ferons de même dans tous les endroits où la CSC est représentée pour que les personnels de l'école soient vaccinés le plus rapidement possible (le dernier calendrier qui nous a été soumis pointe le mois d'avril). Ce sera la seule et unique façon de retrouver l'école que nous connaissons et qui nous manque tant.

■ Roland Lahaye

Il nous revient que dans certains endroits, des enseignants sont encore mis sous pression pour organiser des activités interdites par le contexte sanitaire ; nous pensons plus particulièrement à des rencontres avec les parents, des journées portes ouvertes,... Ces activités sont interdites. Toutes les dérives doivent être rapportées à nos secrétariats régionaux et feront l'objet d'un courrier de notre part auprès de l'Administration. Il en va de même pour les plans de pilotage qui ont été mis entre parenthèses pour l'instant.

> Évaluation des enseignants

Ce sujet sensible, que nous avons abordé à deux reprises dans d'anciens numéros du CSC-Educ, n'a pas fini de faire parler de lui. Le Front commun syndical de l'enseignement a décidé d'interpeller les co-présidents du Pacte pour un enseignement d'excellence.

Nous vous livrons ci-dessous le contenu exhaustif de cette communication. Au moment d'écrire ces lignes, nous n'avons reçu aucun retour.

■ Roland Lahaye



Note du front commun syndical de l'enseignement explicitant les causes du rejet par ces organisations syndicales de l'APD «mettant en place un mécanisme d'évaluation des personnels de l'enseignement».

Cette note s'inscrit dans un contexte plus général dans lequel l'action syndicale se donne comme objectif de mettre un coup d'arrêt à la diffusion dans les services publics de pratiques d'évaluation issues du privé. Ces modes d'évaluation ont été largement analysés et critiqués par les sociologues du travail et leurs effets délétères sur la santé et la santé mentale des travailleurs ont été largement documentés, ainsi que leurs effets pervers sur le fonctionnement des équipes (concurrence, méfiance, individualisation du rapport au tra-

vail, accroissement des risques psycho-sociaux) et même sur l'amélioration des pratiques (camouflage des difficultés, focalisation sur les objectifs quantitatifs, mise en scène de fausses réussites, détérioration des aspects qualitatifs de la "production", coût élevé des processus d'évaluation¹). Cette note vise aussi à replacer la question de l'évaluation des personnels dans le cadre des objectifs poursuivis par le Pacte et des conditions de réussite de ces objectifs. Plus particulièrement, la question de l'évaluation des personnels

doit être analysée dans le contexte de la mise en oeuvre d'un nouveau cadre de pilotage du système scolaire et des établissements, ainsi que dans celui de la volonté de créer les conditions favorables à la professionnalisation du métier d'enseignant et à une revalorisation de sa fonction. Enfin, cette note vise à clarifier ce que les organisations syndicales attendent de l'évaluation au niveau de l'établissement en la distinguant clairement des procédures statutaires de contrôle hiérarchique des personnels.

De l'importance des mots utilisés

Depuis le début du processus de réflexion autour de l'APD «mettant en place un mécanisme d'évaluation des personnels de l'enseignement», nous dénonçons les ambiguïtés qui sont créées, jusque dans la dénomination du décret, entre **les processus d'évaluation** qui portent sur l'analyse de pratiques ou de situations insatisfaisantes et **les procédures de contrôle hiérarchique** qui portent sur le respect, par les membres du personnel, de leurs obligations contractuelles. Cette ambiguïté n'est pas anodine. En effet, elle crée une confusion entre trois objectifs dont la distinction est essentielle pour garantir le «climat de confiance et de collaboration» souhaité par l'avis n°3² et la possibilité d'un réel engagement des membres du personnel dans le travail réflexif sur leurs pratiques individuelles et collectives.

Ces trois objectifs sont les suivants :

Le premier objectif est de **favoriser l'amélioration des pratiques des équipes éducatives** en mettant en place **des processus d'évaluation** qui soient en mesure de permettre à chacun, sur un pied d'égalité et en dehors de toute relation hiérarchique, de faire part de ses observations, de ses difficultés, de ses besoins, dans le cadre de l'analyse de situations insatisfaisantes en questionnant des pratiques, des dispositifs, des difficultés rencontrées... Cette analyse cherche à faire progresser la situation en proposant des modifications ou des améliorations de pratiques, de dispositifs et des changements qui aident à surmonter les difficultés rencontrées. Ces processus prennent place dans le cadre du travail collaboratif entre pairs, «renvoient prioritairement à des modes de fonctionnement collectifs et participatifs»³ et renvoient aussi bien à des responsabilités collectives (changements dans des dispositifs organisationnels par exemple) qu'individuelles (changements dans les pratiques individuelles).

Le deuxième objectif est de **permettre des prises de décision de commun accord entre la direction et un membre du personnel pour améliorer une situation jugée insatisfaisante** soit par la direction, soit par le membre du personnel, voire par les deux parties. Il s'agit pour rencontrer cet objectif, de mettre en place **des procédures d'évaluation** qui seront en mesure de garantir un cadre d'entretien qui puisse à la fois créer un climat de confiance, préciser le rôle et la fonction de chacun, et protéger le membre du personnel contre l'arbitraire. Les **entretiens**

de fonctionnement peuvent avoir cet objectif quand ils prennent place dans le cadre d'une procédure adéquate. Dans ce cadre, la relation est à la fois hiérarchique sur les aspects institutionnels ou organisationnels au sens où, pour ceux-ci, le membre du personnel peut proposer mais la direction décide, et sur un pied d'égalité sur les aspects pédagogiques au sens où, sur ces derniers, l'accord résulte de la rencontre des volontés ou ne se fait pas. **Ces procédures d'évaluation** sont «orientées vers la motivation des équipes éducatives, le développement de leurs compétences et la compréhension des difficultés qu'ils rencontrent⁴». Elles ne peuvent en aucun cas déboucher sur des sanctions à l'égard du membre du personnel, sans quoi il serait impossible d'engager une discussion franche sur les difficultés rencontrées. De plus, puisqu'elles portent sur des situations jugées insatisfaisantes, elles ne doivent avoir aucun caractère systématique et récurrent. Il est à noter que le recours à des procédures systématiques et récurrentes concernant l'ensemble des membres du personnel aurait un coût démesuré par rapport aux bénéfices qu'on pourrait en attendre.

Le troisième objectif est de **permettre à la direction de contrôler de manière efficace le respect, par le membre du personnel, de ses obligations dans le cadre de sa relation de travail**. Il s'agit, pour rencontrer cet objectif, de mettre en place des **procédures de contrôle**. Cet objectif est d'une tout autre nature que les deux précédents. En effet, d'une part, il résulte de la seule volonté de la direction et du PO, et d'autre part, il ne porte pas sur le même objet que l'évaluation. Les procédures de contrôle portent sur le respect de règles et d'obligations précises, qui résultent du caractère juridique de la relation de travail.

La question de la séparation claire du cadre de l'évaluation et du cadre du contrôle des obligations des enseignants est une question-clé pour la réussite des objectifs du Pacte et pour l'adhésion des personnels à ces objectifs. En effet, si, par décret, le Pouvoir régulateur associe à l'évaluation la possibilité de sanctions (contrôle hiérarchique), et que, suite à un entretien de fonctionnement avec son directeur, un enseignant peut voir son emploi menacé, alors tout travail réflexif sur les pratiques et toute participation à l'élaboration des plans de pilotage (par exemple) deviennent impossibles, dans la mesure où tout ce que le membre du personnel dira de ses besoins, de ses difficultés, pourra être retenu contre lui. Si on veut que les équipes éducatives puissent réellement et sincèrement analyser des situations insatisfaisantes (évaluation) pour chercher des solutions en vue de les améliorer (travail collectif d'évaluation portant sur le travail en contexte, qui est déjà un défi en soi), il est indispensable de distinguer ce travail de toute possibilité de sanction (avis défavorable qui, s'il se répète une deuxième fois, mène à la rupture du contrat de travail, au refus de la nomination, etc.). L'évaluation sanction aurait pour conséquence de don-

ner à la direction un pouvoir individuel accru en matière d'imposition de choix pédagogiques et tendrait à réduire l'autonomie accordée au niveau de l'établissement par le pouvoir régulateur à une autonomie des PO au détriment de l'autonomie des équipes pédagogiques et éducatives. Elle correspondrait à un renforcement du pouvoir arbitraire des directions, à une déprofessionnalisation des enseignants et éducateurs et sape-rait toute possibilité pour les enseignants de créer du pouvoir collectif sur le contenu de leur métier, fondé sur l'amélioration de leurs compétences professionnelles. Ce positionnement ne signifie pas qu'il faudrait empêcher de sanctionner des enseignants qui ne feraient pas leur travail, ne respecteraient pas leurs obligations liées à leur relation de travail. Cela signifie qu'en aucun cas les contrats d'objectifs, les «performances pédagogiques» ou l'atteinte de résultats ne peuvent être assimilés à des obligations sur base desquelles des sanctions pourraient être envisagées. Pour ces raisons, les procédures de contrôle doivent être envisagées dans un cadre spécifique, sans lien avec le décret évaluation. Le décret «mettant en place un mécanisme d'évaluation des personnels de l'enseignement» devrait par ailleurs être rebaptisé «Décret instituant des processus et des procédures d'évaluation des situations d'apprentissages» puisque son objet est bien d'évaluer ces situations et non les enseignants. Si les enseignants, collectivement et individuellement, sont bien impliqués dans le caractère insatisfaisant de la situation, ils le sont au même titre que tout ce qui influe sur la situation, comme par exemple le cadre institutionnel et organisationnel.

Comme elles l'ont déjà affirmé lors de la concertation sociale de juillet 2020, les organisations syndicales ne s'opposent pas à analyser les procédures de contrôle disciplinaires des enseignants pour déterminer s'il s'avère que celles qui existent actuellement dans les statuts ne sont pas en mesure d'atteindre leur objectif.

Par conséquent, les organisations syndicales ne pourront approuver l'adoption d'un décret

- qui ne sépare pas clairement les trois situations évoquées dans cette note ;

- qui associe les processus et les procédures d'évaluation telles que définies dans cette note à des systèmes de sanctions pour les membres du personnel ;
- qui confond et relie évaluation et contrôle ;
- qui organise le contrôle des obligations des membres du personnel sur base de leurs «performances pédagogiques», de leurs choix pédagogiques ou en lien avec l'atteinte de résultats, chiffrés ou non.

Le front commun syndical demande que les dispositions relatives au contrôle du respect de leurs obligations par les membres du personnel soient retirées de l'APD en cours de concertation afin de les traiter séparément et que l'APD soit rebaptisé «APD instituant des processus et des procédures d'évaluation des situations d'apprentissage».

Pour l'ensemble des organisations syndicales, l'enjeu est d'importance. Il engage les possibilités de revalorisation des enseignants, leur professionnalisation. Le texte actuel de l'APD entre en contradiction avec le contenu de la réforme de la formation initiale (professionnalisation du métier), avec la volonté de revaloriser la profession au moyen de l'autonomie accrue des équipes éducatives, de leur participation active à l'élaboration des plans de pilotage et au travail collaboratif. De plus, si le Pouvoir régulateur persiste dans l'orientation actuelle de cet APD, en privilégiant de ce fait les positionnements des FPO au détriment des membres du personnel, il rompt les équilibres contenus dans l'AGC3 et crée de ce fait une situation de rupture de confiance pour les organisations syndicales. Cette rupture de confiance pourrait nous empêcher dès lors de continuer à participer aux travaux du Pacte pour un enseignement d'excellence. En effet, vu les conséquences en cascade de cette fragilisation de la position des enseignants et des éducateurs dans l'établissement, le travail collaboratif et le nouveau cadre de pilotage seraient, à juste titre, compris par les membres du personnel comme des moyens de renforcer le pouvoir des directions sur les enseignants.

Roland LAHAYE
CSC-Enseignement

Joan LISMONT
SEL-SETCa

Joseph THONON
CGSP-Enseignement

Masanka TSHIMANGA
SLFP-Enseignement

Marc MANSIS
CGSLB-Appel

¹ Marie-Anne Dujarier, Presses Universitaires de France, in «Cahiers internationaux de sociologie», 2010/1 n° 128-129, pages 135 à 159 ; Danilo Martuccelli, Presses Universitaires de France, in «Cahiers internationaux de sociologie», 2010/1 n° 128-129, pages 27 à 52.

² AGC3, pages 113, 144 et 181.

³ AGC3, page 181.

⁴ AGC3, pages 114 et 182.

> Stratégie de vaccination : quelle place pour les personnels de l'enseignement ?

Les chercheurs ont mis les bouchées doubles pour mettre au point des vaccins afin de nous protéger contre les risques de contamination par la Covid-19. Dans des délais jamais égalés, par la concentration de moyens financiers et des compétences du monde scientifique, des vaccins sûrs et effi-

caces ont été mis au point, testés, contrôlés et approuvés par les autorités sanitaires européennes. Des millions de doses ont été et vont encore être produites pour une campagne ultra rapide de vaccination à l'échelle du monde,... des pays riches d'abord. Cette vaccination massive semble

être le seul moyen de nous permettre de retrouver un jour des contacts sociaux débridés : ce qui nous apparaît aujourd'hui comme le graal absolu et dont nous profitons pourtant il y a un an dans une totale insouciance, jusqu'à l'apparition de ce minuscule virus.



Photo by Hakan Nural on Unsplash

Une vaccination volontaire et gratuite pour chaque citoyen

Pour pouvoir y arriver, Il faut convaincre 70 % au moins de la population. Convaincre ? Oui ! Car la Conférence interministérielle «Santé» du pays a décidé que la vaccination se ferait uniquement sur base volontaire.

L'ensemble des Gouvernements du pays se sont donc engagés dans une stratégie de santé publique d'éradication de la circulation de la Covid-19 en Belgique permettant à l'ensemble de la population :

1. d'être protégée à titre personnel contre une atteinte grave, voire mortelle, par la maladie, atteinte toujours possible, et ce, à n'importe quel âge ;
2. de s'engager dans une stratégie solidaire de constitution d'une immunité collective destinée à empêcher la circulation du virus et donc à pouvoir mettre fin à l'ensemble des conséquences médicales, sociales, relationnelles et psychologiques, économiques et politiques, de cette pandémie.

C'est une décision de respect de la liberté de chaque citoyen qui a été tant bousculée dans cette période de crise. **Et si l'on espère atteindre le taux requis pour une couverture efficace, il est primordial que chacun puisse exercer cette liberté sans être jugé. Chacun doit être respecté dans son choix, avec les raisons qui lui appartiennent sans devoir les justifier.**

Les groupes prioritaires*

L'ordre de priorité des vaccinations a été fixé comme suit :

1. Les résidents et le personnel des établissements d'hébergement pour personnes âgées (MR/MRS), suivis des institutions collectives de soins.
2. Les professionnels de soins de santé au sein des hôpitaux et les professionnels d'aide et de soins de santé œuvrant en 1^{ère} ligne.
3. Les autres membres du personnel des hôpitaux et des services de santé.
4. Les personnes âgées de 65 ans et plus, soit indistinctement, soit par catégories d'âge descendantes selon la disponibilité des vaccins.
5. Les personnes de 45-65 ans avec des comorbidités spécifiques
6. **Les personnes exerçant des fonctions sociales et/ou économiques essentielles, selon des critères qui seront définis plus précisément.** Enfin, le reste de la population aura accès au vaccin.

C'est donc dans ce sixième et dernier groupe prioritaire que les personnels de l'enseignement pourraient se retrouver. Tous les acteurs de l'enseignement, ministres en tête, demandent que cela soit le cas.

Pour nous, c'est une évidence, mais la plupart des travailleurs estiment évident de faire partie de ce dernier groupe.

Dans le courant de ce mois de février, les partenaires sociaux du Conseil Supérieur de la Santé sont invités à donner leur avis sur les "personnes ayant une fonction sociale et/ou économique essentielle". Nous publions ici les arguments qui ont été transmis pour justifier que les personnels de l'enseignement soient bien considérés comme prioritaires au sein de ce dernier groupe.

■ André Brüll

**Il est à noter que les stagiaires doivent être considérés pour la vaccination sur un pied d'égalité avec les professionnels du secteur concerné.*

On sait que les écoles font partie des activités qui seraient fermées en dernier recours, et cela pour des raisons sociales, économiques et pédagogiques.

L'expérience vécue au moment de la fermeture des écoles lors du 1^{er} confinement et le recours actuel à l'enseignement hybride ont mis en évidence toutes les difficultés que cela engendrait.

Si aujourd'hui, beaucoup d'indicateurs confirment que les écoles ne sont pas le moteur de la propagation du virus, il est cependant évident que le fonctionnement des écoles entraîne un nombre important de déplacements dans les transports en commun et une multiplication des contacts, y compris entre adultes (personnels de l'enseignement, parents, ...). L'important effet de la prolongation de la suspension des cours lors du congé de Toussaint est d'ailleurs très clair à ce sujet.

Sur le plan économique

Pendant le confinement, les parents travailleurs ont connu des difficultés parfois insurmontables pour concilier leur vie professionnelle avec leurs obligations parentales en présence des enfants qui nécessitaient une grande attention dans un contexte très déstabilisant. Beaucoup de parents se sont rendus compte de la difficulté d'assurer l'acquisition d'apprentissages, même pour leurs seuls enfants. Ils ont perçu la nécessité d'avoir des professionnels pour enseigner !

Sur le plan social

Le confinement a contribué de manière importante à l'augmentation des tensions et des violences au sein des familles.

L'enseignement à distance et l'hybridation ont pour conséquence à tous les niveaux* d'aggraver :

- **le phénomène du décrochage.** Des jeunes perdent le contact structurant avec l'école et sont laissés à eux-mêmes. Les conséquences à moyen et à long termes pourraient être lourdes ;
- **les inégalités.** On sait que les élèves des milieux plus favorisés auront généralement plus d'aide de leur famille. Pour les enfants de milieux défavorisés, les contraintes liées à l'enseignement à distance ou hybride sont souvent impossibles à rencontrer : un lieu tranquille pour travailler, du matériel informatique, une connexion suffisante, le soutien familial ;
- **les retards d'apprentissage.** Malgré tous les efforts des enseignants, l'impact sur les apprentissages est de plus en plus évident et particulièrement inquiétant pour les jeunes proches de la fin de leur cursus scolaire.

Sur le plan pédagogique

Tous les acteurs s'accordent à constater que rien ne vaut le contact direct avec les élèves/étudiants* en classe. C'est d'ailleurs une des leçons à tirer de toute cette crise au niveau de l'enseignement.

() y compris bien sûr dans l'enseignement supérieur (Hautes Ecoles, Ecoles supérieures artistiques et Universités).*

Pour toutes ces raisons, la CSC-Enseignement insiste fortement pour que les personnels de l'enseignement fassent partie des «personnes exerçant des fonctions sociales et/ou économiques essentielles».

> Pôles territoriaux : position de la CSC-E

Après que le Comité de concertation du Pacte ait organisé quatre réunions entre le 31 mars et le 8 octobre 2020, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a surpris tout le monde en convoquant les organisations syndicales en urgence, le lundi 14 décembre en fin de journée, pour une négociation officielle le jeudi 17 décembre à 14h.

Nous avons eu l'occasion de vous présenter les grandes lignes du projet politique et ses enjeux dans le CSC-Educ 144 de décembre, toujours disponible sur notre site.

C'est donc dans un délai d'urgence de trois jours que nous avons reçu le texte finalisé de l'avant-projet de décret (APD) de 47 pages, assorti d'un document de 39 pages reprenant les commentaires des articles et un exposé des motifs de 5 pages. Une production d'une qualité indéniable, mais une procédure qui crée immédiatement la crispation à l'abord de la «trêve des confiseurs».

Branle-bas de combat à la CSC-Enseignement : le mardi 15 matin, la Commission du spécialisé est amenée à prendre brièvement connaissance de certaines modalités plus concrètes du dispositif et à remettre quelques réactions à chaud. Résultat : rejet du texte !

Le mercredi 16, le Comité communautaire commun découvre également ces modalités en dernière minute et un débat houleux, non prévu à l'ordre du jour, s'improvise.

Bref, ce projet politique important aurait vraiment mérité mieux que cette phase brutale de dramatisation qui ne permet pas de réfléchir sereinement et crée la suspicion. Quelle déception !

Prétendre que nous avons eu les informations dans les concertations préalables est incorrect, parce que la confidentialité est exigée dans ces réunions et des sujets importants n'étaient pas tranchés. Nous nous sommes donc contentés de faire des informations générales sans pouvoir entrer dans le concret du projet.

La négociation se sera donc ouverte par un coup de gueule de la CSC-En-

seignement pour contester ce choix de procédure et demander à programmer d'emblée une autre réunion après le congé de Noël. L'urgence est justifiée par la volonté du Gouvernement de faire entrer le texte en vigueur au 1^{er} septembre prochain et le parcours légistique est encore long après les négociations. Il faut reconnaître que les représentants de la Ministre Caroline Désir, au nom du Gouvernement, ont rapidement accepté la requête, ce qui a quelque peu apaisé notre colère. De toute façon, il aurait été impossible de finaliser le tout en une seule séance, sauf à bâcler la concertation, ce qui, reconnaissons-le, n'a pas été du tout le cas !

Au contraire, les deux réunions de négociation du 17 décembre et du 7 janvier se sont déroulées finalement dans une ambiance concentrée et plutôt sereine. Les questions ou remarques que nous avons évoquées ont toutes fait l'objet d'explications souvent détaillées. Lorsqu'une incompréhension subsistait, elle faisait toujours l'objet d'efforts de clarifications. Au total, les deux séances auront duré près de sept heures.

Bien sûr, nous avons constaté quelques désaccords et certaines demandes importantes sont restées en suspens.

À l'heure où nous bouclons l'article, nous ne connaissons pas encore le sort qui sera réservé à certaines des réserves que nous avons exprimées et nous avons refusé de communiquer notre avis définitif avant de connaître la position du Gouvernement sur nos demandes. Nous vous informerons donc des conclusions de cette négociation dans la revue de mars.

■ André Brüll

Éléments d'appréciation qui présideront à l'élaboration de l'avis de l'organisation

La CSC-Enseignement

- soutient le projet politique de développement d'une **école ordinaire plus inclusive** ;
- reconnaît l'**investissement budgétaire** nécessaire consenti pour la réalisation de cet objectif ;
- prend acte que le projet maintient une **place pour l'enseignement spécialisé** à l'avenir, qui continuera, avec des compétences et des moyens adéquats, de s'occuper des élèves dont les besoins ne pourront pas être pris en charge par l'enseignement ordinaire.

Cependant, la CSC-Enseignement émet les réserves suivantes : elle

- estime que l'**urgence** invoquée est un mauvais signal pour l'adoption d'un texte d'une telle importance. Cela crée la suspicion et alimente les craintes concernant les intentions du Gouvernement ;
- dénonce le **manque de volonté politique de créer des pôles interréseaux**, qui se traduit par l'absence d'incitants et de balises contraignantes dans l'APD. Au contraire, l'application de la neutralité aux pôles territoriaux pourrait être un frein dont on ne perçoit pas le sens dans le cadre des missions confiées aux pôles. Des pôles interréseaux permettraient pourtant une utilisation plus efficace des moyens au bénéfice des jeunes, plutôt qu'un gaspillage dans des structures qui s'étendraient en doublon sur de plus grands territoires, entraînant des frais de déplacements plus importants ;
- relève les difficultés de **concertation** liées à la structure particulière des pôles et exige que les organes

locaux de démocratie sociale soient correctement informés pour pouvoir remplir leurs missions légales avant décision du/des PO concerné(s) ;

- relève l'impact social en termes de **pertes d'emplois**, qui a été objectivé partiellement, ainsi que la volonté d'y répondre par une période transitoire de cinq années, mais dénonce l'absence de données et de mesures transitoires spécifiques concernant le personnel paramédical (et particulièrement les logopèdes très sollicité(e)s pour les intégrations ces dernières années) ;
- exige toutes les garanties que le volume des **prestations des membres du personnel du pôle** soit strictement limité à 36 périodes de 50 minutes (soit 30 heures), toutes les composantes de la charge et les déplacements professionnels compris ;
- exige que les modalités de remboursement de frais de déplacements professionnels soient fixées par un AGCF ;
- rappelle l'importance capitale d'une **formation initiale** et d'une **formation professionnelle continue** des enseignants de l'ordinaire, qui leur permettent d'acquérir les compétences nécessaires au développement d'une école plus inclusive ;
- demande de veiller à l'indispensable soutenabilité du projet pour les membres du personnel de l'enseignement ordinaire.

WBE a lancé ses appels à la mi-janvier...

Depuis le 7 février 2019, l'enseignement organisé par la Communauté française a son Pouvoir organisateur qui souhaite non seulement une simplification administrative mais aussi une plus grande transparence.

C'est ainsi que depuis l'appel 2020, les différents contrôles syndicaux pour la vérification des opérations statutaires ont amené des concertations afin d'améliorer le système informatisé pour les réaffectations, les appels aux candidatures, les changements d'affectation et les extensions de nomination.

Depuis le 14 janvier dernier, les emplois vacants et disponibles ont été publiés au Moniteur Belge, ce qui a entraîné la publication des circulaires pour les différentes opérations statutaires 2021. Elles sont consultables sur le site de la CSC-Enseignement à partir de l'onglet «Ma carrière dans l'enseignement».

Les opérations statutaires

Les emplois ainsi déclarés permettront, dans l'ordre, que des définitifs puissent changer d'établissement tout en conservant leur nomination, que les définitifs à temps partiel puissent étendre leur charge jusqu'à maximum un horaire complet. Viendront ensuite la désignation des temporaires prioritaires et enfin la désignation des temporaires. La mi-janvier n'est donc pas seulement le signal de départ des opérations statutaires concernant les temporaires.

Changement d'affectation (pour les définitifs)

En effet, tous les définitifs qui, pour des raisons exceptionnelles, souhaitent changer d'établissement, peuvent solliciter un changement d'affectation au cours de la première quinzaine de février. L'obtention de cette «mutation» se fera, soit de manière définitive si l'emploi sollicité est un emploi vacant, soit de manière provisoire si l'emploi est disponible (non vacant).



Extension de nomination et complément de prestations

Si on est nommé(e) de manière partielle, on peut, tout en restant dans son établissement, introduire une demande d'extension de nomination dans une affectation complémentaire pour compléter son horaire et obtenir une augmentation de la garantie traitement sur le plus d'heures possible.

La procédure

Pour qu'une candidature soit valable, elle doit être complète et rentrée dans les temps. Il est donc important de vous entraîner à la remplir sur la plate-forme grâce à votre compte Cerbère, et de la valider dans les temps.

L'extrait de casier judiciaire (ECJ)

Lors du dernier appel pour les candidatures temporaires et temporaires prioritaires, nous avons rencontré pas mal de difficultés, notamment pour l'encodage des extraits de casiers judiciaires et le relevé des anciennetés de service.

Si vous ne l'avez pas encore fait, demandez d'urgence votre extrait de casier judiciaire (ECJ) auprès de votre administration communale afin de pouvoir en mettre une copie sur la

plate-forme.

Pour ne plus rencontrer les problèmes de l'an dernier, une méthodologie a été arrêtée : tous les gestionnaires doivent d'abord ouvrir le document ECJ pour vérifier qu'il est valide. Si le document est illisible ou si le(la) candidat(e) a encodé erronément un autre document, l'agent traitant lui enverra un mail pour lui signaler qu'il attend la bonne information sous quinzaine.

Si l'ECJ porte une mention, l'agent-traitant complètera les autres éléments du dossier mais le bloquera jusque la fin de l'appel où le responsable de service demandera une extraction de tous les dossiers dont l'ECJ porte mention afin de pouvoir convoquer le jury au plus tôt en vue de réinjecter les candidats acceptés dans la base de données pour le classement.

Travailler sur une plate-forme informatique ne doit pas permettre d'oublier des éléments importants pour que la candidature soit complète. S'il manque un document pendant la procédure de candidature, au moment de la validation, le système bloquera et donc, le(la) candidat(e) devra recommencer la procédure.

Le système permet aux candidat(e)s de générer un fichier pdf de sa candidature. Nous vous conseillons de l'imprimer dès que c'est possible car, en cas de contestation, c'est un document primordial pour vous aider. Il vous permettra déjà de vérifier le récapitulatif qui vous sera envoyé sur «Mon Espace» début mai.

Ancienneté et classement

Pour pouvoir établir la désignation des temporaires prioritaires et des temporaires, le Service des désignations se base sur un classement. Pour entrer dans ce classement, rappelons qu'il faut 240 jours d'ancienneté de service. Pour calculer ce nombre de jours, vous aurez besoin des attestations de services rendus. Le calcul s'arrête au 14 janvier de l'année en cours. N'oubliez donc pas de déclarer les services rendus de cette année !

Pour pouvoir candidater comme tem-

poraire prioritaire, vous devrez comptabiliser 600 jours d'ancienneté de service dont 300 jours dans la fonction sur les trois dernières années.

Souvent, lors des contrôles syndicaux, on tente de remettre les personnes dans le bon ordre dans le classement. On a travaillé avec l'Administration pour qu'il y ait le moins d'erreurs possible et on s'est mis d'accord sur la date ultime pour laquelle un document manquant pouvait encore être rentré auprès de l'agent-traitant : ce sera une date sans appel, à savoir **le 20 avril** ; passé cette date, il ne sera pas possible de remettre à jour votre dossier pour l'appel en cours.

Si vous avez déjà rencontré des problèmes avec votre dossier, si c'est la première fois que vous candidatez ou si vous vous demandez quoi faire, vous devez contacter votre permanent régional pour être aidé(e).

Changement d'affectation d'un temporaire prioritaire

Un(e) temporaire prioritaire qui en a fait la demande pourra être désigné(e) dans un emploi disponible (non vacant), mais pour être nommé(e) il faut que l'emploi soit vacant. Ce(cette) temporaire prioritaire pourra solliciter un changement d'affectation dit «article 33» en mars 2022 pour être désigné(e) dans un emploi vacant et bénéficier d'une nomination dès le 1^{er} septembre 2022 si toutes les conditions sont remplies.

Ce sera aussi le cas pour un(e) temporaire prioritaire désigné(e) et qui aurait perdu son emploi. Devenu(e) temporaire prioritaire «0» heure, sa seule possibilité de nomination est de solliciter ce changement d'affectation «article 33».

Voici une petite synthèse des opérations statutaires qui ont débuté le 14 janvier dernier. Il est évident qu'il y a des situations plus particulières et vous ne devez pas hésiter à interpeller votre permanent régional...

■ Bernard Detimmerman
■ Yannick Vincent



© Shutterstock

> Accueil des stagiaires en 2020-2021 :

la circulaire 7898 (demande d'allocation des maîtres de stage pour l'année scolaire) est parue

Ce 5 janvier 2021, une information pratique importante est parue dans les circulaires administratives. Peut-être l'avez-vous manquée ? Nous vous en reproduisons dans ces pages les éléments les plus importants.

Plus que jamais, en ces temps de pénurie, la CSC-Enseignement remercie les collègues qui accueillent un(e) stagiaire et l'aident à découvrir la profession enseignante. Nous savons tous que ces premiers contacts avec l'école de l'autre côté de la barrière sont très importants pour la construction personnelle et professionnelle du(de la) stagiaire. L'allocation aux maîtres de stage est une reconnaissance certainement trop basse du temps et de l'énergie que vous leur consacrez. Elle n'est pas automatique ; n'oubliez pas de la demander avant le 15 juin 2021.

A nouveau, nous regrettons que l'accueil des étudiant-e-s des premières années d'étude ne soit pas éligible à l'octroi d'une allocation.

«L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 17 mai 2001, pris en application du décret du 12 décembre 2000, prévoit d'accorder une allocation d'encadrement pédagogique aux enseignants qui accueillent en stage des étudiants des 2^{ème} et 3^{ème} années des sections normales futurs instituteurs ou régents.

L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 21 juin 2001, pris en application du décret du 8 février 2001, instaure une allocation similaire pour l'accueil des futurs agrégés de l'enseignement secondaire supérieur issus des institutions universitaires ou des Hautes Ecoles organisant l'agrégation de l'enseignement secondaire supérieur.

L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 3 juillet 2003, pris en application du décret du 14 novembre 2002, accorde le même avantage aux enseignants qui accueillent des stagiaires de 4^{ème} année de spécialisation orthopédagogique.

Comme signalé dans les circulaires antérieures, les textes législatifs en question ici ne visent pas les futurs régents en pédagogie musicale issus des établissements artistiques. Ils n'ouvrent donc pas le droit à l'allocation d'encadrement pédagogique. Il en est de

même pour les futurs éducateurs, les logopèdes, les étudiants se préparant au diplôme d'aptitude pédagogique, au CNTM, à la rééducation psychomotrice, etc.

La présente circulaire concerne l'allocation destinée aux enseignants qui auront rempli une mission d'encadrement telle que précisée supra durant la présente année scolaire 2020-2021.

Les enseignant(e)s qui conservent le bénéfice de la rémunération correspondant à la fonction de sélection à laquelle ils(elles) ont été nommé(e)s conformément à l'article 4 de l'AGCF

du 24 octobre 1996, applicable aux membres du personnel enseignant titulaires de certaines fonctions de sélection dans l'enseignement fondamental, ne peuvent bénéficier de cette allocation.

Conformément aux arrêtés des 17 mai 2001, 21 juin 2001 et 3 juillet 2003, le montant de l'allocation est adapté chaque année en tenant compte des fluctuations de l'indice-santé (AR 24.12.1993), l'indice de référence étant celui de septembre 2001 fixé à 1,2682. En octobre 2020, il atteignait 1,7410.

Pour cette année 2020-2021, le montant brut de l'allocation est adapté et est fixé à :

- 13,73 € par journée d'encadrement d'un(e) futur(e) instituteur(trice), régent ou orthopédagogue, soit 2,74 € par heure (lorsque la fraction doit être appliquée), sans pouvoir excéder, par maître de stage, le montant équivalent à 40 journées d'encadrement pour l'année scolaire ; (le mercredi est compté comme journée complète en outre, pour les maîtres de cours spéciaux



© Shutterstock

> Groupe catégoriel Directions : qui sommes-nous ?

et les régents, cinq périodes de prestations correspondent à une journée - voir ci-après ;

- 4,02 € par heure de cours pour l'accueil d'un(e) futur(e) AESS, sans pouvoir excéder 160 heures par année scolaire et par maître de stage.

L'article 3 de l'AGCF du 17 mai 2001 et l'article 2 de l'AGCF du 3 juillet 2003 précisent que pour les maîtres de cours spéciaux et les régent(e)s, cinq périodes correspondent à une journée. Certaines journées de stage peuvent cependant, pour ces fonctions, ne compter que des prestations inférieures à cinq heures. Dès lors, si l'accueil du(de la) stagiaire comporte, sur la même journée, cinq heures ou davantage, l'allocation sera celle d'une journée entière. Si au contraire, l'accueil du(de la) stagiaire est inférieur à cinq heures sur la journée, il convient de se référer à l'exemple ci-après.

Exemple : l'accueil d'un(e) stagiaire, futur(e) régent(e), pendant 23 heures a été réparti sur : 1 x 6, 1 x 5 et 3 x 4 heures. On renseignera donc : 2 journées [1 x 6 et 1 x 5] + 12 heures [3 x 4].

ATTENTION !

Les documents, dûment complétés, doivent être acheminés vers le Bureau régional ou la Direction déconcentrée par les établissements de l'enseignement obligatoire **si possible avant le 15 juin 2021**. Seuls les documents originaux doivent être envoyés par la poste et non par mail ou fax.

Pour accéder à la circulaire administrative 7898 du 5 janvier 2021 (donc aux formulaires et aux adresses où renvoyer les documents), n'hésitez pas à consulter notre site via l'adresse suivante <https://www.lacsc.be/csc-enseignement/actualites/2021/01/07/demande-d'allocation-des-ma%C3%AAtres-de-stage-pour-2020-21> ou via ce QR code.



Philippe Dolhen

Nous sommes toutes et tous directrices, directeurs d'écoles fondamentales ou secondaires,... des réseaux Libre, WBE, Officiel subventionné,...

Nous nous réunissons une fois tous les deux mois, en présentiel (à Bouge) ou en vidéo conférence.

Le Permanent et /ou le Secrétaire général nous expliquent, de façon spécifique aux directions d'écoles, les actualités politiques et syndicales, les négociations en cours,...

Durant ces quatre années écoulées, nous y avons abordé des éléments-clés qui concernent nos missions, ainsi que des répercussions sur notre métier :

- le Pacte d'excellence, les mises en œuvre des plans de pilotage ;
- la fonction de Délégué aux Contrats d'Objectifs, ses missions, son cadre d'intervention ;
- la formation des directions, suite au «nouveau décret» ;
- **la pénibilité de la fonction de direction** ;
- les aménagements de fin de carrière pour les directions et la mise en place des nouvelles fonctions d'«aide à la direction» ;
- la pénurie des enseignants ;
- la formation initiale des enseignants ;
- l'évaluation des enseignants ;
- et l'enseignement spécialisé, l'enseignement qualifiant,... dans toutes ses modifications...
- l'encadrement différencié, les FLA, les aides COVID,...

Pour les quatre années à venir, nous souhaiterions réfléchir à l'évaluation des enseignants qui sera proposée, dans le cadre du Pacte d'excellence, à dégager les tâches qui incomberont aux directions et à veiller à ce que cette évaluation soit la plus «unifforme» et la plus objective possible. En partenariat avec les autres composantes de la CSC-Enseignement, nous voudrions construire une grille d'évaluation, pour permettre à chacun d'évoluer, dans ce contexte de travail.

Vous êtes curieux(ses) de mieux connaître nos réflexions, nos actions, ... ?

Participez à notre Assemblée générale prévue le VENDREDI 19 mars 2021, à 9h30, en vidéoconférence.

D'ici là, n'hésitez pas à nous communiquer vos coordonnées pour être tenus informés des activités du Groupe, à nous poser vos questions.

Lors de l'Assemblée, les directions présentes éliront les membres qui les représenteront au sein du Groupe catégoriel, pour un mandat de quatre ans.

Nous souhaitons vraiment accueillir de nouveaux membres pour dynamiser notre équipe, nos débats,...

Seule condition pour rejoindre le groupe, être affilié à la CSC-E et être en ordre de cotisation.

Retrouvez, à la page suivante, toutes les informations pour participer à notre Assemblée et pour poser votre candidature.

Au plaisir de vous y rencontrer !

Pour les membres du Groupe catégoriel des Directeurs,
le Président,
Daniel Druart

PS : Toi qui es instit, prof,... et qui as un nouveau directeur, parle-lui de notre Groupe. Merci d'avance.

> Assemblée générale des directions d'établissement - Vendredi 19 mars 2021

L'emploi du masculin pour les différentes fonctions citées dans ce texte est épique. Il fait directement référence aux termes utilisés dans les statuts de la CSC-Enseignement.

Election des membres du Groupe catégoriel des directeurs de la CSC-E

Le Groupe catégoriel des directeurs a le plaisir d'inviter les directions d'établissement scolaire et de CPMS affiliées à la CSC-Enseignement à une Assemblée générale.

Il s'agit de constituer le Groupe catégoriel conformément aux statuts de l'organisation. L'article 71, §3, prévoit : "Les inspecteurs et directeurs se réunissent au niveau communautaire. Une assemblée d'affiliés directeurs et inspecteurs élira les 15 membres respectifs de chaque groupe et leur président respectif. Les Groupes catégoriels «inspecteurs» et «directeurs» sont représentés au CCC."

L'ordre du jour détaillé et les modalités pratiques (dépendantes de l'évolution de la crise sanitaire) seront communiqués dans le prochain CSC-EDUC et en suivi des inscriptions. Si les conditions le permettent, l'Assemblée sera organisée en matinée au Centre de formation de la CSC à Bouge. A défaut, elle sera organisée en visioconférence avec vote électronique.

De qui ce groupe se veut-il être le représentant ?

Le Groupe catégoriel des directeurs représente tous les niveaux de l'enseignement, du fondamental au supérieur, en passant par la Promotion sociale et l'ESHR, mais aussi les CPMS. Nous espérons que les candidatures permettront d'assurer la représentativité de différents niveaux et formes d'enseignement.

Le droit de vote est reconnu au représentant du Groupe (son Président élu) lorsqu'il est amené à siéger dans les Commissions.

Quels objectifs poursuit le Groupe catégoriel ?

Ce Groupe veut rencontrer le souci de toutes celles et tous ceux qui veulent être pleinement des acteurs du monde de l'école. Son existence et ses actions sont la preuve que nous voulons investir tous les lieux d'où l'on peut se faire entendre, exercer une action en faveur d'une amélioration de l'enseignement ainsi que des conditions dans lesquelles il sera amené à se développer dans les années à venir.

Objectif «pragmatique». Lieu d'informations de première main, dans la mesure où un permanent syndical est présent aux réunions du Groupe catégoriel. Le Président et le Secrétaire général de la CSC-Enseignement en sont membres de plein droit.

Les membres de ce Groupe peuvent obtenir des éclaircissements, explications sur telle ou telle mesure, ou encore sur telle ou telle action envisagée par les responsables syndicaux.

Objectif «philosophique». Lieu de réflexion sur l'enseignement en général, sur le sens que l'école peut encore avoir dans une société en pleine mutation... On peut y débattre des priorités qui transpirent dans les décrets, circulaires, expériences proposées par les responsables politiques.

Objectif «lobbying». Lieu de propositions d'actions concrètes en demandant à nos représentants syndicaux de porter nos revendications, propositions et amendements qui rencontrent les valeurs et les politiques défendues par la CSC et plus spécifiquement par la CSC-Enseignement auprès des pouvoirs politiques et autres.

Il s'agit également de faire entendre la voix des directeurs au sein même de l'organisation syndicale.

INSCRIPTION à l'Assemblée générale et DEPOT DES CANDIDATURES

L'inscription à l'Assemblée générale ainsi que les candidatures doivent nous être transmises pour le **12 MARS 2021 au plus tard** à l'aide du formulaire dûment complété, téléchargeable sur le site à l'aide du QR code ci-contre ou via l'adresse :

<https://www.lacsc.be/csc-enseignement/la-csc-enseignement/DS-csc-e/gc-directeurs>

Le formulaire peut également vous être transmis par courriel, à votre demande auprès d'un de nos secrétariats.



> Protocoles : comment sont-ils respectés ?

Comme les autres formes d'enseignement, tout l'enseignement supérieur organisait sa session d'examens de janvier et sa rentrée en code rouge, compte tenu de la situation sanitaire. En vue de préparer au mieux leur application localement, des protocoles sanitaires ont été négociés, communiqués aux établissements d'enseignement supérieur et publiés sous forme de circulaires.

La définition usuelle de «protocole» est exprimée comme suit : accord intervenu entre des représentants ayant reçu pouvoir de leurs mandataires.

Le principe même de ces protocoles, obtenus et négociés en croisant les nécessités sanitaires, les avis des experts et les réalités des établissements, ne devrait laisser aucun doute sur l'obligation de les appliquer tels quels, sans interprétations. Mais qu'en est-il ou en a-t-il été sur le terrain ? Du bon, du variable et du "cause toujours" !

Du bon

Soyons de bon compte, les protocoles ont été globalement bien appliqués. Les Hautes Ecoles, desquelles nous avons de nombreux retours, ont très bien respecté le prescrit des circulaires, que ce soit en matière d'évaluation ou d'apprentissage. On peut même dire que certains établissements sont allés au-delà du contenu des protocoles, parce qu'ils avaient anticipé leur prise de décision et que celle-ci s'est révélée ensuite plus stricte que les protocoles eux-mêmes.

Du variable

Cependant, et quel que soit le type d'enseignement (HE ou ESA), certaines mesures du protocole ont fait l'objet par endroit d'interprétations «larges» qui, en fin de compte, sortent du respect des protocoles en vigueur. Ces écarts concernent malheureusement le personnel. En effet, les protocoles d'octobre et de novembre 2020 stipulaient que :

- le télétravail est obligatoire pour les fonctions qui s'y prêtent et dans le respect de la continuité des missions ;
- les réunions de travail, manifestations scientifiques et autres événements professionnels se font à distance.

Si ces mesures sont généralement appliquées correctement, les échos de

terrain rapportent que «la continuité des missions» est parfois utilisée pour justifier une soi-disant impossibilité de répondre aux inquiétudes et attentes légitimes de membres du personnel, essentiellement administratif.

Davantage de cas sont rapportés en ce qui concerne les réunions de travail. Conseils de cursus, conseils d'administration ou autres organes de gestion continuent trop souvent à se tenir en présentiel ou au mieux en mode hybride, en contravention donc du prescrit. Et ne parlons pas des délibérations... Ces pratiques sont inadmissibles.

Du "cause toujours"

Le protocole en vigueur, pour la session de janvier notamment, prévoyait clairement que **les activités d'apprentissage et d'évaluation en présentiel sont interdites**, moyennant toutefois des exceptions : *les laboratoires, les travaux pratiques et les cours artistiques ne pouvant pas se tenir à distance pourront se tenir en présentiel, moyennant le port du masque en tout temps, et en ayant pour objectif de limiter au maximum le nombre d'étudiants présents de manière simultanée.*

De même, les activités d'enseignement avec gestes pratiques (sports, arts, médecine...) sont autorisées lorsqu'une alternative à distance n'est pas possible et à adapter conformément aux

règles sanitaires d'application dans le secteur de l'activité.

À nouveau, si ces règles concernant les examens ont été bien respectées dans les Hautes Ecoles et les Ecoles supérieures des arts (dans certains cas, les commissaires du Gouvernement compétents ont fait respecter l'interdiction de présentiel pour des examens que les enseignants avaient prévus sous cette forme), on ne peut pas en dire autant de certaines universités, où le mot «interdites» n'a visiblement pas le même sens qu'ailleurs !

L'examen en présentiel devait, au sens du texte du protocole, rester l'exception. En certains lieux et dans certains cursus où il ne se justifiait en tout cas pas au sens des exceptions prévues, il est devenu la règle, si on en croit les témoignages.

Comment justifier cette attitude de "cause toujours" ? Quelles instances de contrôle faut-il donc invoquer pour la contrer ? Les protocoles sont faits pour tous les établissements d'enseignement supérieur ; ils ne sont pas des mesures que l'on peut appliquer à la carte localement.

Notre position n'a pas changé : la protection de la santé des travailleurs et utilisateurs et la lutte contre l'extension de l'épidémie sont primordiales ; les établissements doivent adapter leurs pratiques au protocole et non interpréter le protocole pour répondre à leur volonté.

■ Jean Bernier



Photo by Sergey Kolomyjets on Unsplash

> Réponse à l'étude de la Ligue des Familles sur l'enseignement inclusif

En décembre 2020, la Ligue des Familles a sorti une étude sur l'enseignement inclusif. Et si, sur l'idéal, nous sommes d'accord et que nous ne pouvons que souscrire à un enseignement égalitaire pour tous, dans les faits, nous avons le sentiment de ne pas vivre la même réalité de terrain.

La Ligue des Familles dit que «les élèves sont marginalisés dès leur plus jeune âge dans l'enseignement spécialisé en raison de leurs troubles d'apprentissage ou de leur handicap».

C'est une vision quelque peu étriquée de la réalité. On oublie nombre d'élèves qui ne sont pas diagnostiqués et qui subissent des retards d'apprentissage dans l'ordinaire. La majorité des élèves qui arrivent dans l'enseignement spécialisé ont des besoins que l'enseignement ordinaire n'est pas capable de combler. Et je ne jette pas la pierre à l'enseignement ordinaire ; comment voulez-vous aider 25 enfants à apprendre à écrire lorsque certains d'entre eux ont des difficultés non diagnostiquées, que d'autres ont besoin de plus de temps, ou qu'ils sont incapables de rester en place ?

En réalité, malgré la meilleure bonne volonté du monde, les enseignants de l'ordinaire n'ont pas les moyens de pouvoir aider chaque élève en fonction de ses besoins.

Alors oui, certains élèves sont peut-être orientés trop vite vers l'enseignement spécialisé, mais cela ne veut pas dire qu'ils sont moins capables ; cela signifie simplement que le système scolaire ordinaire ne leur convient pas. D'ailleurs, dans l'avis n°3 du Pacte pour un enseignement d'excellence, il est écrit : «A l'évidence, l'augmentation du nombre d'élèves dans l'enseignement spécialisé n'est pas l'illustra-

tion d'un problème spécifique à cet enseignement. Au contraire, c'est le système d'enseignement en général, et l'enseignement ordinaire en particulier, qui sont interpellés au premier chef par ce phénomène qui révèle plus que probablement le fait que trop souvent, l'enseignement ordinaire ne parvient pas -et, parfois, ne veut pas- conserver en son sein des élèves qui devraient pourtant y rester»¹.

Il ne faudrait pas en arriver à dénigrer l'enseignement spécialisé, car celui-ci est «généralement considéré comme étant un enseignement de grande qualité»², et venir dire que celui-ci doit «exister de manière résiduelle»³ n'est pas moins stigmatisant. Car contrairement à ce que laisse penser cette étude, l'enseignement spécialisé met tout en œuvre pour aider ses élèves à s'en sortir, et les enseignants s'impliquent au quotidien pour leurs élèves. Si réellement, l'enseignement doit être le même pour tous, alors il serait peut-être temps de changer les mentalités et d'aligner l'enseignement ordinaire sur le spécialisé au lieu de tenter d'inclure des élèves à tout prix dans un enseignement qui ne leur convient pas.

Tous les acteurs de l'enseignement spécialisé font un travail remarquable au quotidien et la CSC-Enseignement les soutient. Concernant l'inclusion, s'il est vrai que ce projet est beau, nous n'avons pas encore assez de recul pour pouvoir l'évaluer. Et dire s'il serait apte à remplacer l'enseignement spécialisé est prématuré.

Pour rappel : «La CSC-Enseignement est un syndicat de valeurs axé d'abord sur la justice sociale et la dignité de la personne [...]»⁴.

■ Stéphane Rassart

Aux enseignant(e)s issu(e)s de l'Officiel subventionné

Tu veux t'engager davantage dans le combat syndical et faire entendre ta voix et celle de tes collègues au niveau local ? Alors présente-toi comme mandataire CoPaLoc !

La présence d'acteurs de terrain est primordiale pour le bon fonctionnement d'une CoPaLoc. C'est pourquoi nous avons besoin de toi.

La CoPaLoc, qu'est-ce que c'est ?
La Commission Paritaire Locale est un organe de concertation installé au sein d'un Pouvoir organisateur de l'enseignement Officiel subventionné, qui se réunit au moins trois fois par an.

Tes rôles

- Être le relais entre le PO et les collègues.
- Être le(la) porte-parole des équipes éducatives.
- Être le(la) garant(e) du respect du règlement de travail.
- ...

Comment ?

Tu ne serais bien évidemment pas seul(e) pour assumer ces tâches.

Nos permanent(e)s et nos militant(e)s peuvent te former, t'accompagner, te fournir les outils nécessaires, mais également te soutenir dans les situations plus délicates.

Si tu es intéressé(e) ou si tu as besoin de renseignements supplémentaires, nous t'invitons à prendre contact avec ton(ta) permanent(e) régional(e).

■ Florence Nicaise

¹ Voir Avis n°3 du Pacte pour un enseignement d'excellence.

² Idem.

³ Etude de la Ligue des Familles, En route vers une école inclusive - De l'exclusion à l'inclusion.

⁴ Extrait des valeurs de la CSC-Enseignement, Congrès du 28 mai 2011.



**Jeudi 1^{er} avril 2021
13h30**

VISIOCONFÉRENCE DESTINÉE À TOUS LES ACTEURS DE LA PROMOTION SOCIALE

Tu donnes cours en Promotion Sociale ? Tu y exerces une autre fonction ? Tu souhaiterais t'orienter vers une carrière en Promotion Sociale ?

La **CSC-Enseignement** organise une **visioconférence** durant laquelle nous aborderons différents thèmes (nomination, réseaux, distanciel,...).

Inscris-toi via l'adresse mail : csce.liege@acv-csc.be

Le lien pour la visioconférence te sera envoyé ensuite.
Il est possible d'obtenir un détachement syndical.

Nomination

Pourquoi les
réseaux
refusent-ils
le progrès ?

Enseigner
en distanciel

Et si
tu venais
avec nous ?

CSC-E
Rue de la Victoire 16
1060 Bruxelles
www.csc-enseignement.be

Notre Force, c'est Vous !



CONCERTATION SOCIALE

> A l'agenda des organes de démocratie sociale

Le tableau ci-dessous ne se veut pas exhaustif. Il a pour vocation de vous donner un bref aperçu des points qui seront prioritairement à traiter au mois de mars dans les différentes instances de concertation locales.

Vos mandataires locaux CSC-Enseignement sont votre principal relais. N'hésitez pas à les contacter pour avoir de plus amples informations.

Réseaux d'enseignement	Libre			Communal Provincial	WBE
Organes de démocratie sociale	CE	CPPT	ICL	CoPaLoc	CoCoBA
A l'ordre du jour lors de chaque réunion					
1. Approbation du PV de la réunion précédente.	✓	✓	✓	✓	✓
2. Suivi des décisions et des avis.	✓	✓	✓	✓	✓
A l'ordre du jour du mois de MARS (ICL : réunion du 2^{ème} trimestre)					
PRÉVENTION ET PROTECTION DU TRAVAIL					
3. Service interne et externe de prévention et de protection du travail : dernière vérification du rapport annuel avant transmission officielle.	-	✓	*	✓	✓
POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL ET ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT					
4. Information sur les opérations statutaires					
a. <i>Ens. de plein exercice et de promotion sociale</i> Ens. libre subv. : appel aux candidats à un engagement à titre définitif.	✓	*	*	-	-
b. <i>Ens. de plein exercice</i> Ens. officiel subv. : désignations à titre définitif 2020-21	-	-	-	-	✓
c. <i>WBE - Ens. supérieur : Hautes Ecoles et ESA</i> Emplois vacants déclarés au 1 ^{er} mars au MB.	-	-	-	-	✓
5. <i>Ens. de plein exercice</i> - Postes ACS-APE	✓	*	*	✓	✓
6. <i>Ens. fond. ord.</i> - Plan de formation au niveau local : consultation, avis	✓	*	*	✓	✓
7. <i>Ens. sec.</i> - Programmation de nouvelles options ou sections : suivi des demandes introduites en novembre.	✓	*	-	✓	✓
8. <i>Ens. supérieur - Informations</i> a. Nouvelles conventions. b. Grilles des UE 2021-2022 et affectations du personnel : demandes de changement de fonction, de catégories,...	✓	*	-	✓	✓
Complémentairement, figurera à l'ordre du jour, tout point déposé par la délégation patronale ou une des délégations syndicales relevant des compétences de l'organe visé, en fonction des réalités et des besoins locaux.					

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

Au vu du tableau, vous constaterez que l'ordre du jour des différents organes de démocratie sociale est dans la lignée de celui de février et est peu chargé en matière d'avis et de concertation. C'est l'occasion d'y mettre des points (voire de continuer les débats lancés en janvier ou février) qui relayent des préoccupations de terrain ne relevant pas d'un calendrier précis mais qui demandent néanmoins à être traitées, qu'elles concernent les conditions de travail, la sécurité ou le climat relationnel. Pour rappel, toutes les compétences des organes de concertation sont synthétisées dans le Vademecum qui est à disposition, pour les

mandataires et délégués syndicaux, auprès de leur secrétariat régional.

Focus sur quelques points du tableau

1. Rapport annuel des services interne et externe de prévention et de protection du travail (point 3)

La réunion de février n'a peut-être pas permis d'épuiser le sujet : demandes d'informations complémentaires, modifications à apporter au rapport, ... La réunion de mars est l'occasion de vérifier que tout est en ordre avant l'envoi des rapports à la Direction régionale

du Contrôle du bien-être au travail.

2. Opérations statutaires - Réseau libre subventionné (point 4a)

Appel aux candidats à un engagement à titre définitif

Les emplois vacants au 1^{er} février étant dès à présent connus, le Pouvoir organisateur doit procéder à l'appel aux candidats sur base de ces emplois pour le 30 avril au plus tard.

Comme rappelé dans l'agenda de février, tout appel doit contenir la nature (fonction) et le volume des emplois, les conditions requises pour accéder à l'engagement à titre définitif ainsi que la forme et les délais d'introduction des candidatures.

S'il n'est pas tenu de se concerter avec les organisations syndicales sur le contenu des appels, le Pouvoir organisateur est par contre tenu de leur transmettre.

La délégation syndicale veillera cependant à ce que le Pouvoir organisateur réponde à son obligation de communiquer l'appel, contre accusé de réception, à tout membre du personnel temporaire ou nommé partiellement à titre définitif.

Extension d'un engagement à titre définitif

Nous profitons de l'occasion pour rappeler que le membre du personnel engagé à titre définitif pour une partie de sa charge et qui désire étendre sa nomination peut introduire sa candidature en vue d'une extension de sa nomination dès qu'un emploi est définitivement vacant (hors de la procédure d'appel reprise ci-dessus). Cette possibilité offre l'avantage d'obtenir l'extension de la nomination sans attendre le 1^{er} octobre, mais aussi dès qu'un emploi se libère en cours d'année (exemple : mise à la pension d'un membre du personnel). Cette extension peut également s'opérer dans une autre fonction sous certaines conditions. Cependant, elle ne peut contrevenir aux règles de priorités. Notons que le Pouvoir organisateur

n'est pas tenu de répondre favorablement à cette demande.

Pour plus d'informations, nous vous renvoyons vers le Vade-mecum ou la fiche pratique N°1.

L'organe de concertation doit être informé de toute demande d'extension de nomination et de la suite qui y est apportée par le Pouvoir organisateur. La mission des mandataires syndicaux lors du CE (ICL) est de vérifier que les conditions sont remplies.

D'autre part, dans la mesure du possible, il revient aussi à la délégation syndicale ayant connaissance que des affiliés sont susceptibles de bénéficier d'une extension de nomination, de les en informer.

3. Opérations statutaires - Réseau officiel subventionné (point 4b)

Désignation à titre définitif 2020-2021 - Enseignement de plein exercice

Si la plupart des Pouvoirs organisateurs ont déjà procédé aux nominations à titre définitif sur base des emplois déclarés vacants au 15 avril 2020 et restés vacants au 1^{er} octobre 2020, nous rappelons que la date ultime est le 1^{er} avril 2021 :

- Enseignement fondamental : les nominations à titre définitif sont effectuées au plus tard lors de la seconde réunion du Pouvoir organisateur qui suit la réception de la dépêche ministérielle fixant le nombre d'emplois subventionnés, avec comme date ultime le 1^{er} avril.

- Enseignement secondaire : le Pouvoir organisateur procède aux nominations au plus tôt le 1^{er} octobre et au plus tard le 1^{er} avril.

Pour plus d'informations, nous vous renvoyons vers le Vade-mecum ou la fiche pratique N°2.

A la veille de cette date ultime, il est important que la CoPaLoc ait reçu ou reçoive l'information définitive, d'autant plus que celle-ci impacte directement l'étape suivante : la déclaration des emplois vacants pour 2021-2022.



4. Opérations statutaires - Réseau WBE (point 4c)

Le CoCoBa doit recevoir copie des emplois vacants déclarés au Moniteur belge au 1^{er} mars pour les Hautes Ecoles et les ESA.

5. Postes ACS-APE - Enseignement obligatoire (point 5)

Les postes octroyés en 2020-2021 l'ont été pour deux années scolaires. Il n'y a donc pas lieu d'introduire de nouvelles demandes pour ces postes, en ce compris le personnel puériculteur dans l'enseignement ordinaire pour l'année 2021-2022.

6. Plan de formation au niveau local (micro) - Enseignement fondamental (point 6)

Avant le 15 mars, chaque équipe éducative doit se réunir pour élaborer son plan de formation pour l'année scolaire 2021-2022. La présence de l'ensemble des membres du personnel est requise. Cette assemblée ne peut délibérer valablement que si les trois-quarts des membres du personnel sont présents. Cette réunion ainsi constituée est prise en compte dans les périodes de travail collaboratif.

Attention ! Cette information ne tient

pas compte des modalités spécifiques éventuelles qui pourraient être prises en raison de la crise sanitaire.

L'organe de concertation doit remettre un avis sur :

- le plan de formation ;
- la délégation éventuelle de l'organisation des formations micro à l'organe de représentation des PO ;
- les critères de profils des opérateurs de formation ou de la proposition éventuelle du formateur.

7. Programmation - Enseignement secondaire (point 7)

Si des demandes de programmation d'options ou de sections ont été introduites (avant fin novembre), l'organe de concertation doit recevoir l'information sur la suite qui a été donnée par le Conseil général de l'enseignement secondaire.

En cas de réponse positive, le point devra être fait sur l'organisation du travail qui devra en découler en termes de personnel à recruter, à affecter. A défaut, la discussion portera sur le reclassement des personnels qui étaient visés par les affectations qui ne pourront pas être réalisées.

Marie Lausberg



BRÈVES ET CIRCULAIRES

> LA CITATION DU MOIS

*"Réussir, ce n'est pas toujours ce qu'on croit.
Ce n'est pas devenir célèbre,
ni riche ou encore puissant.
Réussir, c'est sortir de son lit le matin et être heureux
de ce qu'on va faire durant la journée,
si heureux qu'on a l'impression de s'envoler.
C'est travailler avec des gens qu'on aime.
Réussir, c'est être en contact avec le monde
et communiquer sa passion.
C'est se coucher le soir en se disant
qu'on a fait du mieux qu'on a pu.
Réussir, c'est connaître la joie,
la liberté, l'amitié et l'amour.
Je dirais que réussir, c'est Aimer".*

Romy Schneider

> LA QUESTION DU MOIS

Après avoir réussi un master en Sciences de l'Education, mon barème passe du 301 au 501, mais je perds deux ans d'ancienneté. Est-ce normal ?

Pour rappel, le seuil d'âge est une notion qui découle de l'arrêté royal du 15 avril 1958 portant sur le statut pécuniaire. Ainsi, toute échelle est rangée dans une classe dite soit «20 ans», «21 ans», «22 ans», «23 ans» ou «24 ans».

Le seuil d'âge a été supprimé au 1/9/2008 pour les nouveaux membres du personnel de l'enseignement à partir de cette date, et pour ceux qui n'avaient pas atteint leur seuil au 31/8/2008.

Concrètement, pour ces derniers, l'ancienneté pécuniaire débute dès le premier jour de fonction, même s'ils sont engagés en-dessous du seuil d'âge.

Pour les autres membres du personnel engagés avant le 1/9/2008, ils sont soumis au seuil d'âge, et le restent.

Le barème 301 correspond à la classe «22 ans» : l'ancienneté pécuniaire dans cette échelle ne commencera à courir qu'à partir du 1^{er} jour du mois qui suit la date d'anniversaire des 22 ans.

Cela signifie également que le membre du personnel qui a subi le seuil d'âge avant le 1/9/2008, subit à nouveau le seuil d'âge de sa nouvelle classe d'échelle s'il échet, et ce même après le 1/9/2008.

De la sorte, dans la question de départ, le membre du personnel a été engagé avant le 1/9/2008 ; il passe de la classe «22 ans» à «24 ans». Conséquemment, cela engendre une révision d'ancienneté par le retrait de 2 ans.

Si le changement d'ancienneté n'est pas établi à temps (c'est-à-dire dès qu'il peut prétendre au 501), la révision y afférente produira un indu qui sera réclamé au membre du personnel.

> ARCHIVE

Voici de bonnes résolutions après les éventuels excès de fin décembre, début janvier...



> LES CIRCULAIRES DU MOIS



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

CIRCULAIRES ADMINISTRATIVES

Circulaire 7898 - Demande d'allocation des maîtres de stage pour l'année scolaire 2020-2021.

Cette allocation d'encadrement pédagogique concerne uniquement les enseignant(e)s qui accueillent en stage :

- des étudiant(e)s des 2^{ème} et 3^{ème} années des sections normales (futur(e)s instituteurs(trices) ou régents) ;
- des futur(e)s agrégé(e)s de l'enseignement secondaire supérieur, issu(e)s des institutions universitaires ou des Hautes Ecoles ;
- des stagiaires de 4^{ème} année de spécialisation orthopédagogique.

Pour cette année 2020-2021, le montant brut de l'allocation est adapté et est fixé à :

- 13,73 € par journée d'encadrement d'un(e) futur(e)

instituteur(trice), régent(e) ou orthopédagogue, soit 2,74 € par heure (lorsque la fraction doit être appliquée), sans pouvoir excéder, par maître de stage, le montant équivalent à 40 journées d'encadrement pour l'année scolaire ; le mercredi est compté comme journée complète - en outre, pour les maîtres de cours spéciaux et les régent(e)s, 5 périodes de prestations correspondent à une journée ;

- 4,02 € par heure de cours pour l'accueil d'un(e) futur(e) AESS, sans pouvoir excéder 160 heures par année scolaire et par maître de stage.

Un formulaire spécifique doit être complété et envoyé par l'établissement d'enseignement obligatoire, avant le 15 juin 2021.

CIRCULAIRES INFORMATIVES

Circulaire 7873 - Pôles Territoriaux - Informations sur le suivi des travaux.

L'avant-projet de décret approuvé, l'optique est une entrée en vigueur de la mise en place des «pôles territoriaux» dès la rentrée scolaire 2021. L'objectif est d'assurer à chaque enfant un enseignement qui correspond le mieux à ses besoins.

Les pôles territoriaux seront composés de professionnels du monde de l'enseignement spécialisé et du secteur paramédical (logopèdes, kinés, etc.). Chaque pôle sera placé sous l'autorité d'une école de l'enseignement spécialisé, appelée "école siège", qui désignera un coordonnateur et disposera de ressources humaines et budgétaires propres.

De leur côté, les écoles de l'enseignement ordinaire devront

conclure une convention avec le "pôle territorial" situé dans leur zone, afin de bénéficier du soutien nécessaire pour la prise en charge des élèves à besoins spécifiques qu'elles scolarisent.

Circulaire 7875 - Prix Terre d'Avenir 2021 organisé par la Fondation Reine Paola en collaboration avec la Fondation Dirk Frimout.

Le prix s'adresse aux élèves du 3^{ème} degré de l'enseignement qualifiant et récompense les meilleurs projets relatifs à l'amélioration de la qualité de vie (environnement, terre, espace) d'un point de vue scientifique, technique, artistique ou durable. Les inscriptions doivent être introduites avant le 30 avril 2021.

Circulaire 7900 - Label européen des langues, appel à projets 2021.

Cette année, les projets, qui ont pour but de stimuler l'intérêt pour l'apprentissage des langues, doivent être innovants et répondre à au moins une des trois priorités suivantes :

- améliorer l'apprentissage des langues grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC) et aux médias numériques ;
- apprentissage des langues et promotion de l'équité, de la cohésion sociale et de la citoyenneté active ;
- développement professionnel des professeurs de langues.

La date limite des projets est fixée au 8 mars 2021.

■ Catherine Blavier



Travailler dans une organisation de jeunesse vous intéresse ?

Les Jeunes CSC recrutent

Un(e) détaché(e) pédagogique



Entrée en fonction au 1^{er} septembre 2021, pour une période de 3 ans, renouvelable. Lieu de travail : CSC de Liège-Verviers-Ostbelgien, bureau à Liège.

La fonction a pour objet :

- la recherche et la conception d'outils d'information et de formation ;
- la formation de groupes de jeunes ;
- le développement des contacts et des animations dans les écoles (secondaire supérieur - CEFA - hautes écoles - ...) ;
- la réalisation de projets concrets avec des groupes de jeunes.

Les conditions :

- être nommé(e) à temps plein ;
- adhérer aux valeurs de la CSC.

Les candidatures (CV et lettre de motivation) sont à adresser à Jean-Marc Namotte, CSC Liège-Verviers-Ostbelgien, Boulevard Saucy 10 à 4020 Liège ou via bdessart@acv-csc.be

La date limite de rentrée des candidatures est le **15 mars 2021**.

> 2020 - ETUCE¹ Conférence - Promouvoir la profession enseignante - une campagne pour la solidarité, la démocratie et le développement durable

Dans cet article², qui fait suite à celui présentant la Conférence CSEE des 1^{er} et 2 décembre, il sera surtout question de constats, d'informations, d'analyses portant sur une série de thématiques liées à l'éducation, de la petite enfance à l'enseignement universitaire.

En guise d'avant-propos, il est bon de rappeler que la réussite des systèmes éducatifs repose sur **l'engagement et la rémunération équitables des enseignant-e-s**, des universitaires, des formateur-trice-s et de l'ensemble du personnel de l'éducation, dans le respect et la mise en valeur de leur autonomie professionnelle.

La crise actuelle est une crise sanitaire sans précédent, alors que l'Europe est en plein ralentissement économique et que le chômage est en hausse. Cette crise a mis en évidence des problèmes préexistants au niveau de l'enseignement, notamment l'absence de programmes nationaux cohérents en matière de numérisation, les inégalités d'accès aux outils, le manque de formation du personnel de l'éducation. Mais elle a aussi mis en lumière des inégalités dans tous les domaines de la vie : les femmes sont les plus touchées (augmentation des responsabilités, travail précaire) ainsi que les groupes vulnérables (personnes handicapées, minorités ethniques ou populations migrantes). Les enseignant-e-s n'ont cependant pas accès au développement professionnel et au soutien nécessaires pour créer un apprentissage réellement inclusif. Cette situation est la conséquence des **négligences des gouvernements vis-à-vis du secteur public**. Pour pouvoir garantir l'égalité et l'équité pour tous

les individus et promouvoir l'éducation comme bien public et élément essentiel de la démocratie, il faut des mesures à long terme.

La tendance actuelle est à la réduction de l'enseignement à des questions de performance économique. Partout en Europe, on accorde de plus en plus d'importance aux entreprises et à l'économie de marché au détriment de la concertation sociale, ce qui met en péril nos libertés et la démocratie. Les enseignant-e-s travaillent dans un contexte difficile. La méfiance envers les services publics, et notamment l'enseignement, est de plus en plus grande. Le marché du travail est déréglementé : il suffit de voir ce que l'on fait en FWB du décret Titres et fonctions. **La pression est sans cesse plus grande sur les enseignant-e-s et le personnel de l'éducation, alors qu'on diminue sans cesse les moyens.**

Les défis futurs pour la profession enseignante

Depuis de nombreuses années, la société attend des personnels de l'enseignement qu'ils puissent résoudre les problèmes de la société. Actuellement, 70 millions d'Européens ne possèdent pas les compétences minimales en lecture, en écriture et en calcul. Il faut prendre en compte l'aspect multiculturel de l'enseignement européen, surtout depuis la crise migratoire de 2015, aspect qui ne fait partie que trop rarement de la formation initiale des enseignant-e-s (31,7 % seulement).

Dans les années à venir, la pénurie va s'accroître avec le départ à la pension d'un certain nombre de membres du

personnel. Dans certains pays européens, cela représente un enseignant sur trois. Pour essayer de réduire ces pénuries, partout en Europe, les gouvernements ont tendance à vouloir résoudre ce problème par la déréglementation de la profession, affirmant notamment que les enseignant-e-s ne sont pas nécessaires dans le processus d'apprentissage.

Le monde du travail des enseignant-e-s : autonomie professionnelle et liberté académique

L'affaiblissement de l'autonomie professionnelle des enseignant-e-s et du personnel de l'éducation est lié au niveau peu élevé de leur statut, de leur image et de leurs salaires.

Pour garantir la liberté académique et l'autonomie des institutions, il faut un financement public approprié et durable, ce qui est loin d'être le cas dans de nombreux pays européens. Les universités font donc appel à d'autres sources de financement, ce qui leur permet d'agir avec plus d'autonomie pour le recrutement et le licenciement. Les titularisations sont de moins en moins nombreuses, au profit des contrats à durée déterminée. La gouvernance des universités a aussi connu des changements majeurs, conduisant à une gouvernance proche du secteur privé et laissant peu de place à la concertation sociale et à la représentation des membres du personnel dans le processus décisionnel.

Au niveau de l'éducation de la petite enfance, on réduit de plus en plus les activités ludiques, ce qui a une influence directe sur l'autonomie

¹ ETUCE = European Trade Union Committee for Education.

² Article largement inspiré du document Campaigning to enhance the Teaching Profession for Solidarity, Democracy, Equality and Sustainability (2020 ETUCE Conference Background Document), <https://www.csee-etuce.org/fr/ressources/publications>

des personnels. Dans l'enseignement général, la tendance est d'orienter les programmes d'études vers les besoins du marché, laissant de moins en moins de flexibilité dans les choix pédagogiques de l'enseignant.

Prévenir et combattre les risques professionnels

La santé et la sécurité au travail sont primordiales. Au niveau de l'enseignement, il s'agit, entre autres choses, de lutter contre la violence et le harcèlement dans les établissements, mais aussi de lutter contre certains risques psychosociaux tels que le stress lié au travail. Ce stress est une des conséquences de l'utilisation croissante des technologies numériques.

L'enseignement est une profession où **la charge émotionnelle est importante**. Les membres du personnel de l'enseignement sont ainsi confrontés à de nombreuses formes de risques psychosociaux : surcharge de travail et/ou de responsabilités, manque de soutien de la part des établissements scolaires ou de l'institution, comportements répréhensibles des élèves, fatigue physique et psychique, pressions liées aux résultats des examens, harcèlement sur le lieu de travail et violence de tiers.

L'enquête TALIS 2018 démontre que le bien-être au travail est un facteur essentiel pour l'attrait et la durabilité de la profession enseignante. Dans cette enquête, on apprend que les femmes enseignantes et les enseignants de moins de 30 ans sont plus touché-e-s par les risques psychosociaux, de même que les enseignant-e-s travaillant dans des zones urbaines et/ou dans des écoles accueillant une grande concentration d'élèves défavorisés. Il est donc très important de prendre en compte ces risques psychosociaux et de rechercher des stratégies qui permettront de les prévenir.

L'évolution du métier d'enseignant, avec l'introduction des nouvelles technologies, induit de nouveaux

risques et défis pour la sécurité et la santé des travailleur-euse-s. L'enseignant-e est soumis-e à des pressions supplémentaires de la part de l'employeur, des parents, des élèves, qui attendent qu'il(elle) soit disponible à tout moment, ce qui accroît la charge de travail. Cette charge de travail, déjà importante, est aussi accrue par du travail administratif supplémentaire. L'utilisation des nouvelles technologies entraîne parfois un sentiment de perte d'autonomie, une perte de confiance dans l'exercice de sa fonction. A cela s'ajoutent les questions de la confidentialité des données, de la collecte de ces données, du cyberharcèlement, ...

L'éducation pour le changement social

Dans une Europe où la radicalisation, la xénophobie et l'extrémisme gagnent du terrain, il est fondamental de défendre la liberté, la tolérance, la démocratie, l'égalité et les droits humains. **Les personnels de l'éducation jouent un rôle primordial dans l'éducation à la citoyenneté et aux droits humains ainsi que dans la promotion de l'équité et de la cohésion sociale.**

L'éducation à la citoyenneté passe entre autres par la citoyenneté numérique active. Les enseignant-e-s sont en première place pour apprendre aux élèves à adopter des comportements responsables et critiques lors de leurs interactions en ligne.

Mais cette éducation à la citoyenneté joue aussi un rôle important dans le cadre d'un changement social pour un développement durable et respectueux de l'environnement. Cette thématique implique une solidarité internationale, un débat centré sur le changement social. Malheureusement, en 2020, on constate que l'éducation aux questions environnementales et au changement climatique est absente des programmes d'études, à quelques exceptions près. Il n'existe pas (ou peu) de formations sur cette thématique proposées au personnel de l'éducation. Pourtant, le change-

ment climatique aura un impact sur les établissements scolaires : entrave du processus d'apprentissage parce que l'environnement est inadapté (qualité de l'air), migrations dues au climat, catastrophes naturelles, pénuries alimentaires, ... Tous ces problèmes risquent aussi de creuser davantage le fossé socio-économique.

La transformation numérique et le changement social

Les nouvelles technologies sont omniprésentes dans notre vie quotidienne et dans notre environnement professionnel. L'utilisation de ces technologies requiert un minimum de compréhension et une sensibilisation dès le plus jeune âge. Dans ce cadre, les professionnels de l'éducation jouent un rôle central. **L'utilisation des nouvelles technologies doit être complémentaire de l'enseignement dispensé en classe, et pas le remplacer.** Les Etats doivent maintenir et accroître l'investissement public dans tous les secteurs de l'éducation, s'assurer de la sécurité des technologies en ligne et du respect de l'autonomie professionnelle des enseignant-e-s, respecter le droit à la déconnexion des enseignant-e-s, proposer des formations pertinentes.

L'Europe est à la traîne au niveau de l'acquisition de compétences numériques et de l'égalité en termes d'éducation numérique (peu de femmes sont diplômées dans des filières liées aux TIC). Certains citoyens ont pourtant besoin de ces compétences numériques de base pour entrer sur le marché de l'emploi ou pour accomplir certaines tâches quotidiennes élémentaires. Ce manque/cette absence de compétences numériques s'expliquent notamment par le coût de la connexion Internet, de l'outil informatique,... et donc la fracture numérique ne cesse de croître. Les entreprises souhaitent profiter de cette demande en proposant des partenariats. Ces partenariats peuvent avoir des conséquences néfastes : commercialisation de l'enseignement, ingérence des acteurs privés dans les politiques éducatives, dépendance croissante

vis-à-vis de prestataires privés offrant ressources, matériel et logiciels informatiques, et risque de creuser les inégalités sociales.

Un autre danger menace les personnels de l'éducation : l'utilisation de l'Intelligence Artificielle, de l'apprentissage automatique (sous-ensemble de l'IA) et de l'apprentissage profond (sous-ensemble de l'apprentissage automatique). Certains y voient déjà un moyen de remplacer l'enseignant.

Accélérer le progrès en faveur de l'égalité et de l'inclusion

Le financement de l'éducation inclusive est insuffisant. L'absence de volonté politique et le manque d'investissement public sont en partie la cause de nombreuses inégalités en Europe.

Les nouvelles formes de discrimination de genre sont plus subtiles, les stéréotypes sexistes profondément ancrés dans nos vies quotidiennes. L'enseignement est une profession hautement sexospécifique : les hommes occupent principalement les postes les mieux rémunérés et les fonctions dirigeantes, tandis que les femmes travaillent essentiellement dans le secteur de la petite enfance et l'enseignement primaire. Un pourcentage élevé de femmes travaillent à temps partiel ou dans le cadre de contrats temporaires, ce qui impactera la fin de leur carrière et leur pension.

L'augmentation du nombre de migrants, réfugiés et demandeurs d'asile, est un des défis majeurs de l'enseignement. Pour répondre à ce défi, il faudrait refondre les approches traditionnelles des établissements scolaires, appeler à la participation de l'ensemble du corps enseignant.

L'inclusion des apprenant-e-s et du personnel de l'éducation ayant des besoins spécifiques est difficile, notamment en raison de la diminution du financement public et du phénomène de privatisation de l'enseignement. Les enseignant-e-s pointent également un manque de programmes de

formation initiale et de développement professionnel continu, centrés sur les besoins spécifiques, ainsi que des groupes-classes comprenant trop d'élèves.

Lutter contre la privatisation et la commercialisation de l'éducation

Les coupes budgétaires réalisées dans le secteur de l'éducation et les tentatives d'harmoniser les systèmes éducatifs en Europe ont contribué à la libéralisation et à la déréglementation de l'enseignement. Le secteur privé est ainsi présent, soit de façon directe, soit de façon indirecte : externalisation de services scolaires auxiliaires (cantines scolaires par exemple), performance associée à des systèmes de sanctions et de récompenses, introduction du principe de la concurrence,...

De plus en plus de systèmes éducatifs se tournent vers des sources de financement privées pour compenser la diminution des investissements publics. Or, l'OCDE et la Banque mondiale avertissent que l'application des mécanismes du marché à l'enseignement va accroître la ségrégation des étudiant-e-s et altérer la qualité de l'enseignement.

Les mesures d'austérité en Europe ont eu des répercussions majeures sur la profession enseignante : déprofessionnalisation, limitation de l'autonomie, conditions de travail peu gratifiantes, instabilité, individualisation,... Ce système fragmenté, déréglementé et individualisé est une menace pour la solidarité. Dans ce contexte, les syndicats sont affaiblis et doivent se réinventer en s'organisant autour d'idées plus larges concernant l'édu-

cation de qualité et la lutte contre la privatisation et la marchandisation, en réaffirmant leurs valeurs collectives et démocratiques.

Les syndicats de l'enseignement solidaires pour un dialogue social fort

Le dialogue social joue un rôle central dans le renforcement des droits sociaux et l'amélioration de la croissance durable et inclusive. Ce qui est acquis un jour ne l'est pas éternellement ; il est important de veiller à conserver et développer ces acquis. Le secteur public est l'objet de pressions budgétaires qui conduisent à la dégradation de l'emploi, à la stagnation, voire à la diminution des salaires réels. Il faut renforcer le dialogue social et la négociation collective aux niveaux national et européen, afin d'être plus efficaces à tous les niveaux.

Renouvellement syndical pour créer une alternative : mobiliser le pouvoir collectif des syndicats de l'enseignement

Depuis des décennies, les syndicats de l'enseignement et leurs membres en Europe ont été attaqués, critiqués. Le contexte actuel porte plutôt à l'individualisation et pas à l'action collective. Pourtant, les personnels de l'éducation exercent un métier où la solidarité et la coopération sont essentielles. Collaborer avec les autres et créer des solidarités sont essentiels pour syndicaliser en formulant des idées, pour recadrer le discours et lutter contre les stéréotypes dans la société.

■ Nathalie Kalinowski



> Informationen zum Schuljahresende

In den kommenden Wochen werden die einzelnen Schulträger die Aufrufe zu den definitiven Ernennungen erlassen. Auch stehen für die zeitweiligen Personalmitglieder bestimmte dienstrechtliche Schritte an. Hier möchten wir auf bevorstehende Änderungen hinweisen. Unter Voraussetzung der Verabschiedung im Parlament, wird unsere Forderung der „unbefristeten Bezeichnung ab Dienstbeginn“ umgesetzt. Weitere Informationen diesbezüglich werden in einer späteren Ausgabe des CSC-Educ folgen.

Zudem müssen bis Ende Mai die Urlaube bzw. Teilzeitbeschäftigungen für das kommende Schuljahr beantragt werden. Hier werden ab nächstes Schuljahr ebenfalls die Fristen angepasst. Um die Stundenplangestaltung zu vereinfachen, wird für einen Großteil der Urlaubsformen die Frist zum Einreichen des Antrags von 3 auf 4 Monaten erhöht.

Im Folgenden wollen wir nochmals die wichtigsten dienstrechtlichen Operationen in einem Überblick in Erinnerung rufen. Die folgenden Angaben erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Zögern Sie im Zweifelsfalle nicht, das Sekretariat der CSC-Unterricht zu kontaktieren.

1. Definitive Ernennungen/Ernennungsausdehnung/Versetzung

1.1. Bewerbungsaufruf

Die Schulträger erlassen im Laufe des 2. Semesters eines jeden Schuljahres einen Aufruf an alle Personalmitglieder zur definitiven Ernennung, Ergänzung einer definitiven Teilzeiternennung sowie Versetzung. Der Bewerbungsaufruf enthält ebenfalls die Fristen und Formen der Bewerbung.

- Aufruf der Träger :

G UW: 2. Hälfte Monat April

OSU: 10. - 30. April

FSU: 2. Trimester (Monat Februar)

AHS: 2. Hälfte Februar

(Das Personal der Musikakademie untersteht dem OSU-Statut)

- Bewerbung: Frist und Form sind im Aufruf enthalten.

- Aufruf: an alle Personalmitglieder durch öffentlichen Aushang in der Schule oder durch jede andere angemessene Form.

- Aufruf = enthält die Liste der Stellen, die am 1. Oktober voraussichtlich zur definitiven Ernennung offen sein werden.

- G UW: Bei der Ersternennung ist ein Minimum von einem Viertel der erforderlichen Stundenzahl für eine Vollzeitbeschäftigung vorgeschrieben.

1.2. Ernennungsbedingungen

- Die Bewerber müssen verschiedene Ernennungsbedingungen erfüllen, wobei hier auszugsweise die wichtigsten genannt werden :

- G UW: Inhaber des erforderlichen Befähigungsnachweises oder Inhaber von drei Diplomabweichungen von mindestens 15 Wochen verteilt auf maximal 5 Jahre in Kombination mit einer Lehrbefähigung sein.

OSU und FSU: Inhaber des erforderlichen Befähigungsnachweises oder Inhaber von drei aufeinander folgenden Diplomabweichungen von mindestens 15 Wochen verteilt auf maximal 5 Jahre in Kombination mit einer Lehrbefähigung sein.

- Den Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen der Sprachregelung zum Zeitpunkt der Ernennung entsprechen.

- Ein Dienstalter von mindestens 720 Tagen (wovon 600 effektiv geleistet wurden, inklusive Mutterschaftsurlaub, Mutterschaftsschutz und Urlaube aus prophylaktischen Gründen bis maximal 210 Tagen) beim Schulträger im betreffenden Amt aufweisen.

(Das Dienstalter wird jeweils zum 30. April des laufenden Schuljahres festgelegt)

- Der letzte Beurteilungsbericht ent-

hält mindestens die Note „ausreichend“ (für Kaleido/AHS „gut“). Liegt kein Beurteilungsbericht vor, gilt vorliegende Bedingung als erfüllt.

1.3. Zeitpunkt der definitiven Ernennungen

1. Oktober: Unterrichtswesen, alle Ämter

(falls die ausgeschriebenen Stellen zu diesem Zeitpunkt noch offen sind!)

1.4. Bestimmung der Bewerber und Vorrang

- Bewerber für eine Ergänzung einer definitiven Ernennung im betreffenden Amt in ihrer Schule haben immer Vorrang vor neuen Bewerbern.

- G UW und OSU: Der Träger vergleicht Titel und Verdienste anhand von objektiven, relevanten und angemessenen Kriterien in Zusammenhang mit dem Unterrichtswesen :

1. Beurteilungsberichte.

2. Dienstalter (beim Träger und/oder anderen Trägern) sowie weitere berufliche Erfahrung.

3. Zusätzliche Ausbildungen und Diplome.

4. Weiterbildungen.

Das Gemeinschaftsunterrichtswesen sowie die einzelnen Träger des offiziellen Unterrichtswesens haben zur Gewichtung dieser Kriterien jeweils eine Liste mit einer Punktezuweisung festgelegt.

- FSU: Im Freien Unterrichtswesen besteht kein Vergleich der Titel und Verdienste. Hier gelten die dekretal festgelegten Ernennungsbedingungen. Der Vorrang wird bisher durch den Träger intern geregelt.

- Konsultierung und Konzertierung :

* Konsultierung der Schulleiter vor der Ernennung im G UW.

* Konzertierung des Klassierungsentwurfes mit den Gewerkschaften im G UW, OSU, AHS, Musikakademie und Kaleido.

- Religionslehrer : Definitive Ernen-

nung auf Vorschlag des betreffenden Kultusträgers (zusätzlich zu den o.g. Ernennungsbedingungen).

2. Definitive Ernennung mit 55 Jahren

- Unter bestimmten Bedingungen können auch Personalmitglieder – in Abweichung der allgemeinen Regel – in nicht offene Stellen ernannt werden.
- Welche Bedingungen sind zu erfüllen?
 - Das Personalmitglied ist im betroffenen Kalenderjahr mindestens 55 Jahre alt.
 - Es ist mindestens seit dem 1. September des betreffenden Schuljahres im Dienst.
 - Es ist zeitweilig eingestellt/bezeichnet oder für einen unvollständigen Stundenplan definitiv ernannt.
 - Es erfüllt zum Zeitpunkt der Ernennung alle Ernennungsbedingungen (d.h. Sprachbefähigung, 720 Tage Dienstzeit, Lehrbefähigung, usw.).
 - Es stellt beim Schulträger bis zum **15. Mai** des Kalenderjahres einen entsprechenden schriftlichen Antrag.
- Wohlgeachtet: in diesem Falle kann der Träger mit Einverständnis der Regierung definitiv ernennen oder eine Teilernennung erweitern. Diese Ernennung ist also kein Recht des Personalmitgliedes.

3. Zeitweilige Bezeichnung und Einstellung auf unbestimmte Dauer

- Zeitweilige Personalmitglieder, in deren Bezeichnung/Einstellung ausdrücklich der Vermerk einer zeitweiligen Bezeichnung auf unbestimmte Dauer („ZuD“) für einen vollständigen Stundenplan vermerkt ist, brauchen nicht mehr sich zeitweilig für das betreffende Amt zu bewerben. Die vorrangige Bezeichnung in diesem Amt bleibt bestehen, solange in diesem Amt offene oder nicht

offene Stunden für ein vollständiges Schuljahr zu vergeben sind.

- Zeitweilige Personalmitglieder, die für einen unvollständigen Stundenplan auf unbestimmte Dauer in einem Amt bezeichnet/eingestellt sind, und die eine Bezeichnung/Einstellung für einen vollständigen Stundenplan erhalten möchten, müssen ihren Anspruch auf Vorrang vor dem **30. April** einreichen.
- **Also** : in allen Fällen die Bezeichnung/Einstellung unbestimmter Dauer überprüfen, selbst wenn die Bezeichnung auf unbestimmte Dauer von Amts wegen durch den Träger hätte erfolgen müssen.
- **Ferner** : Die hier genannten Personalmitglieder können – wie die definitiven Personalmitglieder – innerhalb ihrer Bezeichnung/Einstellung unbestimmter Dauer einen Urlaub, Disposition oder Laufbahnunterbrechung beantragen (Stichtag 1. Juni).
- Ein Personalmitglied erwirbt das Recht auf eine mögliche Einstellung/Bezeichnung auf unbestimmte Dauer, wenn es den in den verschiedenen Dienstrechten definierten Vorrang erreicht hat. Die Bedingungen der Dienstzeit sind die gleichen wie bei einer definitiven Ernennung (siehe oben Punkt 1.2).
- **Achtung** : Sobald ein Personalmitglied eine zeitweilige Stelle mit unbestimmter Dauer bekleidet, darf der Träger diese Stelle nicht mehr zur Versetzung oder zu einem sog. „Detachement“ freigeben. Diese Personalmitglieder schützen also ihre Stelle innerhalb des Trägers.

4. Fristenregelung für Urlaubsanträge

- Von einigen Ausnahmen abgesehen, sind Anträge auf Abwesenheiten, Zurdispositionsstellung oder Urlaube/Teilzeitarbeit bzw. Laufbahnunterbrechungen spätestens drei Monate (inklusive Sommerferien) vor Beginn der Abwesenheit schriftlich beim Träger zu beantragen, d.h. spätestens bis zum **1. Juni** des auslaufenden Schuljahres.

- **Wichtig** : Eine Abweichungsbestimmung sieht vor, dass der Träger den Urlaub, die Abwesenheit oder die Zurdispositionsstellung auch dann noch genehmigen kann, wenn diese nach der vorgesehenen Frist beantragt wurde, insofern dies die reibungslose Funktionsweise des Dienstes nicht beeinträchtigt.
- Hier möchte ich nochmals darauf hinweisen, wie oben erwähnt, dass diese Fristen sich zum nächsten Schuljahr ändern werden.

5. Zeitweilige Bewerbungen

- Die subventionierten Schulträger (freie Schulen, Gemeinden, Musikakademie, AHS) erlassen für die zeitweiligen Bewerbungen **keinen Aufruf**. Die Personalmitglieder müssen aus eigener Initiative sich bei den betreffenden Trägern melden.
- Als Stichtatum gilt nicht mehr der 31. Mai, sondern der **30. April** für die Bewerber, die für das kommende Schuljahr von ihrem Vorrangsrecht Gebrauch machen möchten. Die Bewerbung erfolgt per Einschreiben oder gegen Empfangsbestätigung beim Träger. Die Bewerbung vermerkt das oder die Ämter, auf die sich die Bewerbung bezieht. Der Bewerber weist durch Beifügung von Dienstbescheinigungen seine Dienstleistungen nach.
- Im GUV erlässt der Träger jedes Jahr zwischen dem **1. und 20. April** einen Aufruf für eine zeitweilige Bezeichnung. Der Aufruf wird in der Zeitung, in den Schulen per Aushang und in jeder anderen Form, die er für geeignet hält, veröffentlicht.

Der Aufruf enthält alle Angaben über Form und Frist der Bewerbung.

- Um in den Vorrang zu gelangen, muss der Bewerber – in allen Unterrichtsnetzen – folgende Bedingungen erfüllen :
 1. Einreichen der Bewerbung.
 2. Inhaber eines gültigen Befähigungsnachweises sein.

3. Ein Dienstalter von 720 Tagen im betreffenden Amt nachweisen. Hierbei gelten ebenfalls Dienstage in einem anderen Amt der betreffenden Kategorie, vorausgesetzt, er weist mindestens 360 Dienstage in dem Amt auf, für das er sich bewirbt.

4. Der Beurteilungsbericht schließt mindestens mit dem Vermerk „ausreichend“. Liegt kein Beurteilungsbericht vor, gilt vorliegende Bedingung als erfüllt.

- Ist ein Personalmitglied ein erstes Mal auf unbestimmte Dauer bezeichnet worden (siehe oben), dann gilt dies ab diesem Zeitpunkt als eine über die folgenden Schuljahre weiter laufende Bewerbung für das betreffende Amt.

6. Beurteilungsberichte

- Die zeitweiligen Personalmitglieder unterliegen der Beurteilung durch den Schulleiter. Die Beurteilungsberichte müssen bis zum **30. April** des betreffenden Schuljahres abgeschlossen sein.
- Die Beurteilungsberichte sind Teil der Bezeichnungs-/Einstellungsbedingungen bzw. Ernennungsbedingungen.
- Zeitweilige Personalmitglieder ohne Vorrang werden im Prinzip jährlich beurteilt, zeitweilige Personalmitglieder im Vorrang alle zwei Jahre und zeitweilige Personalmitglieder unbestimmter Dauer mindestens alle drei Jahre.
- Es gilt immer der letzte Beurteilungsbericht. Liegt kein Bericht vor, gelten diese Bedingungen als erfüllt.
- Gegen die Bewertungen und Beurteilungen sind Einspruchsverfahren möglich.

7. Feriengeld für Jungdiplomierte

Das Feriengeld wird Ende Juni 2021 ausbezahlt und die Höhe wird durch die geleisteten Arbeitszeiten während des Ziviljahres 2020 bestimmt.

Studienabgänger des letzten Jahres erhalten also nur einen Teil des Feriengeldes (z.B. September 2020 bis Dezember 2020). Unter bestimmten Bedingungen ist es aber möglich, das vollständige Feriengeld zu erhalten (d.h., so als ob der Studienabgänger das gesamte Jahr 2020 über gearbeitet hätte).

Bedingungen:

1. ein Arbeitsverhältnis von wenigstens einem Tag nachweisen während der 4 ersten Monate nach Studienabschluss (d.h. vor 01.11.2020, wenn das Diplom am 30.06.2020 erworben wurde);
2. nicht in einem anderen Arbeitsverhältnis (mit Anrecht auf Urlaubsgeld) gestanden haben, wobei eine Studentenarbeit nicht als Arbeitsverhältnis angesehen wird.

Prozedur:

- einen entsprechenden Antrag durch das Personalmitglied an das Ministerium vor dem 31. Mai 2021 stellen;
- dieser Antrag enthält eine persönliche Erklärung zu Punkt 2 der Bedingungen sowie eine Schulbesuchsbescheinigung;
- in der Regel halten die Schulen eine solche Erklärung bereit.

8. Rückerstattung von Fahrtkosten für Lehrer

Die Gesetzgebung ermöglicht die Rückerstattung von Fahrtkosten für

Mitglieder des Unterrichts- und paramedizinischen Personals, die während eines Unterrichtstages aufgrund ihres offiziellen Stundenplanes mehr als eine Schule bzw. Schulniederlassung ansteuern müssen. Betroffen sind alle Fahrten, selbst wenn die Mittagspause dazwischen liegt.

Die Fahrt vom Wohnort zur Schule sowie die Rückfahrt zum Wohnort am Ende eines Unterrichtstages gelten als Arbeitsweg und sind von dieser Vergütung ausgeschlossen. Es geht also ausschließlich um die Fahrten zwischen zwei Schulen oder Schulniederlassungen.

In Ausführung dieser Bestimmung wurde eine Datenbank zur Berechnung der Rückerstattung auf dem Site der Unterrichtsabteilung des Ministeriums angelegt. Die Schulsekretariate sind über die Vorgehensweise der Dateneingaben unterrichtet.

Die Anfragen müssen vor dem **10. Juli** an das Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Abteilung Unterrichtswesen, geschickt werden. Die Auszahlung erfolgt getrennt vom Gehalt durch den Gehaltsdienst.

Sekretariat der CSC-Unterricht

Aachener Straße 89, 4700 Eupen,

Tel. 087/85.99.36

E-Mail: thomas.tychon@acv-csc.be

Thomas Tychon



→→→ PERMANENCES TÉLÉPHONIQUES ←←←

**Tous les matins,
de 9h30 à 12h00**

**Le mercredi après-midi,
de 13h30 à 15h30**

→→→ PERMANENCES PHYSIQUES **UNIQUEMENT SUR RENDEZ-VOUS!** ←←←

BRABANT-WALLON	Rue des Canonniers, 14 - 1400 NIVELLES - 067/88.46.80 - csce.brabant-wallon@acv-csc.be	
Emilie HANSENNE	Uniquement sur rendez-vous	
BRUXELLES	Rue de la Victoire, 16 - 1060 BRUXELLES - 02/533.70.30 - csce.bruxelles@acv-csc.be	
Damien KREUTZ Fabrice PINNA	Uniquement sur rendez-vous	
CHARLEROI	Rue Prunieu, 5 - 6000 CHARLEROI - 071/23.08.50 - csce.charleroi@acv-csc.be	
Thierry DELHOUX David REYNAERT	Uniquement sur rendez-vous	
MONS	Rue Claude de Bettignies, 12 - 7000 MONS - 065/37.26.03 - csce.mons@acv-csc.be	
Bernard DETIMMERMAN David REYNAERT	Uniquement sur rendez-vous	
HAINAUT OCCIDENTAL	Avenue des Etats -Unis, 10 - 7500 TOURNAI - 069/88.07.98 - csce.hainaut-occidental@acv-csc.be	
Freddy LIMBOURG (FL) Eric VANDORPE (EV) Les permanences physiques ont lieu <u>uniquement sur rendez-vous</u> !	Av. des Etats-Unis, 10 - 7500 Tournai	- 1 ^{er} mercredi du mois, de 14h00 à 16h00 - FL et EV (fin de carrière) - 2 ^e mercredi du mois, de 14h00 à 16h00 - EV (fin de carrière)
	Grand-Place, 84 - 7850 Enghien	- 2 ^e mercredi du mois, de 14h00 à 15h00 - FL
	Place Général de Gaulle, 3 - 7700 Mouscron	- 3 ^e mercredi du mois, de 14h00 à 15h00 - EV
	Rue de Wervicq, 14 - 7780 Comines	- 4 ^e mercredi du mois, de 14h00 à 15h00 - EV
	Rue de Gand, 28 - 7800 Ath (entrée rue des Frères Descamps)	- 4 ^e mercredi du mois, de 14h00 à 16h00 - FL
LIEGE	Boulevard Saucy, 10 - 4020 LIEGE - 04/340.75.20 - csce.liege@acv-csc.be	
Isabelle BUCHELOT Fabien CRUTZEN Régine FOURNY	Uniquement sur rendez-vous	
VERVIERS	Pont Léopold, 4 - 4800 VERVIERS - 087/85.99.17 - csce.verviers@acv-csc.be	
Fabien CRUTZEN	Uniquement sur rendez-vous	
LUXEMBOURG	Rue Pietro Ferrero, 1- 6700 ARLON - 063/24.20.63 - csce.arlon@acv-csc.be	
Yannick VINCENT	Rue Pietro Ferrero, 1 - 6700 Arlon	- Sur rendez-vous , le mercredi, de 13h30 à 17h00
	Av. du Monument, 8A2 - 6900 Marche	- Uniquement sur rendez-vous
NAMUR	Chaussée de Louvain, 510 - 5004 BOUGE - 081/25.40.17 - csce.namur@acv-csc.be	
Thibault GERDAY Michel PATRIS	Uniquement sur rendez-vous	
COMMUNAUTE GERMANOPHONE	Aachener Strasse 89, 4700 EUPEN - 087/85.99.36 - csc-unterricht@acv-csc.be	
Thomas TYCHON	Aachener Strasse, 89 - 4700 Eupen	Sur rendez-vous / Oder auf Terminabsprache : - lundi, mardi, mercredi et jeudi : de 8h00 à 12h00 - Montag, Dienstag, Mittwoch, Donnerstag : 8.00-12.00 Uhr
	Klosterstrasse, 16 - 4780 Saint-Vith	Sur rendez-vous / auf Terminabsprache

Les permanents sont amenés à assurer de multiples tâches qui les éloignent souvent de leur bureau pendant de longs moments, et parfois de manière imprévisible. Si vous désirez soumettre à votre permanent un problème qui vous préoccupe, privilégiez le mail pour entrer en contact avec lui. Le fax et le courrier postal sont aussi utilisables. N'utilisez le téléphone que lorsque l'urgence le justifie.

De plus, il est important que les contacts se fassent de préférence avec le permanent qui anime la région de votre lieu de travail.

Le respect de ces quelques points rendra la vie plus simple à tous.

Dans certaines régionales, le système de téléphonie ne permet pas de signaler, par une sonnerie spécifique, une mise en attente ou que la ligne est occupée. Si vous n'obtenez pas de réponse après 5 ou 6 sonneries, le poste est probablement occupé.