



EDITO

Une fin d'année mi-figue,
mi-raisin !
p. 3

ACTUALITÉ

Un décret fourre-tout qui porte
bien son nom
p. 7

ACTUALITÉ

Réforme de la formation initiale :
où en est-on ?
p. 16

CSC-Educ

Numéro 150 // Mensuel de la CSC-Enseignement // P602582
Juin 2021 // Ne paraît pas en juillet et août // Bureau de dépôt Charleroi X


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

**FERMETURE
COMPLÈTE DE NOS
BUREAUX ET SERVICES
DU LUNDI 26 JUILLET AU
VENDREDI 6 AOÛT
INCLUS.**

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, Thierry Delhoux, Bernard Detimmerman, Régis Dohogne, Marie Lausberg, Joachim Sosson.

IMPRESSION :

Snel Grafics sa, Vottem

LAYOUT & MISE EN PAGE :

Vincent Forrest

Photo de couverture © Greg Rosenke on Unsplash



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

SOMMAIRE

Editorial

- Une fin d'année mi-figue, mi-raisin ! 3

Actualité

- Correction des CEB : scénario 2 ou 2bis ? 4
- Pôles territoriaux, où en est-on ? 6
- Avant-projet de décret modifiant diverses dispositions en matière de statut du personnel de l'enseignement 7
- Projet d'arrêté du Gouvernement de la CF fixant les modalités de contrôle local du respect de la priorisation des titres au primo-recrutement 9
- Réforme des rythmes scolaires annuels 10
- Réforme des rythmes scolaires annuels : position de la CSC-E 11
- Du changement au sein de l'équipe des permanent-e-s 12
- Répression à l'encontre des enseignants au Maroc 13
- Solidarité avec les enseignants victimes de répression au Maroc 13
- "Pas de profit sur la pandémie" - Des vaccins pour le monde entier 14

Obligatoire

- Les instituteur-trice-s maternel-le-s et les puériculteur-trice-s sont essentiel-le-s ! 15

Supérieur

- La réforme de la formation initiale des enseignants à nouveau à l'actualité ! Bonne ou mauvaise nouvelle ? 16

Groupes catégoriels

- Education à la philosophie et à la citoyenneté 21

Brèves et circulaires

Pratique

- Jeunes temporaires, ACS, APE,... : comment passer de bonnes vacances ! 24

International

- Renouveau et développement syndical - Réseau de coopération au développement de l'Internationale de l'Education 26
- Manifeste de l'Internationale de l'Education - L'éducation, un outil pour lutter contre la menace de la crise climatique 27
- Démocratie en péril en Haïti : les syndicats de l'éducation se mobilisent 28
- Les syndicats de l'enseignement ensemble #ForQualityEducation 30

Vos droits

- Le travail collaboratif est bien une constituante de la fonction enseignante et non une prestation complémentaire 31

Permanences CSC-E

36

Affiche centrale : Temporaires, ACS-APE,...
Comment passer de bonnes vacances !



PERMANENCES CSC-ENSEIGNEMENT :

Nos services sont accessibles par téléphone tous les matins, de 9h30 à 12h00, ainsi que le mercredi après-midi, de 13h30 à 15h30.

> Une fin d'année mi-figue, mi-raisin !

Je prends la plume pour rédiger le dernier édito de l'année scolaire 2020-2021 et plusieurs sentiments s'entrechoquent : l'espoir et la fierté, la colère, mais aussi le doute (pour n'en citer que quatre).

Comme je veux rester positif, je commencerai par évoquer l'espoir. Celui d'arriver au bout d'un long tunnel qui aura assombri le monde scolaire et académique. Depuis mars 2020, l'école a été chamboulée, perturbée, empêchée de fonctionner de façon optimale. Personne ne sort indemne de cette crise sanitaire sans précédent. Elle ne nous aura rien épargné. Au-delà de l'ambiance particulièrement artificielle et anxiogène provoquée par le coronavirus, les inégalités se sont révélées encore plus criantes que nous ne le pensions : ce sont d'abord les plus fragiles qui en ont fait les frais mais, très vite, ceux que l'on pensait «à l'abri» ont également été touchés : fracture numérique, décrochage, perte de repères, solitude,... sont des maux qui ont frappé les élèves, les étudiants et l'ensemble des personnels. Qu'il me soit permis ici, sincèrement et sans flagornerie, de tirer une fois de plus mon chapeau à vous qui avez, au quotidien, continué à exercer votre métier (un sacerdoce, disent certains) dans des conditions particulièrement pénibles et parfois même sans le minimum de reconnaissance pourtant indispensable pour tenir debout aussi longtemps. C'est là qu'intervient le sentiment de fierté. Oh, pas la mienne, mais la vôtre, celle d'avoir, chaque jour et sans broncher, eu à cœur d'enseigner dans des conditions pénibles et d'avoir permis que l'école continue à vivre en faisant tout pour rester un lieu d'épanouissement pour tou-te-s.

Une fois la crise entièrement derrière nous, il faudra que, très vite, des leçons en soient tirées. Est-ce que tous ceux qui avaient des certitudes et des idées bien arrêtées sur l'école seront prêts à revoir leur position et à accepter de lui prêter un intérêt de chaque instant ? Je ne vais pas vous servir nos craintes maintes fois énoncées et ré-

pétées mais, connaissant l'appétit vorace de certains et le peu de connaissance qu'ils ont du monde scolaire, le doute s'installe dans ma tête. Non, on ne gèrera jamais une école comme on gère une entreprise ou un commerce ! Non, nous ne sommes pas sur un marché où chacun y va de son plus beau bagou pour attirer la clientèle. Non, les enseignants ne sont pas la variable d'ajustement qu'on utilise, qu'on teste, qu'on presse et qu'on jette à volonté. Non, l'autonomie n'est pas le moyen de tout régler... Oui, les enseignants et ceux qui les représentent ont une vision progressiste de l'école et sont prêts à se remettre en question quand c'est justifié. Oui, les enseignants sont des êtres responsables qui ont besoin de considération et parfois de temps pour s'adapter à des réformes qu'on leur impose à des cadences infernales, parfois en exerçant sur eux une pression excessive quand ce n'est pas une forme de chantage !

Oui, l'école aura besoin de moyens si on veut qu'elle atteigne ses objectifs et qu'elle permette la remise à niveau indispensable pour que chacun puisse à nouveau s'épanouir. La société sera-t-elle prête à le reconnaître et à investir dans ce merveilleux outil ? Et c'est ici que le doute fait place à la colère. Celle qui est dirigée vers ceux qui ont répété sans cesse que l'école était LA priorité mais qui se sont limités à de belles paroles qui leur ont donné bonne conscience sur les plateaux télé ! Les mêmes qui sont devenus subitement muets quand il aurait fallu faire preuve de courage. Tous ceux-là reçoivent un zéro pointé ! Notre campagne concernant la priorisation pour les personnels de l'enseignement en matière de vaccination n'a reçu qu'une seule réponse (celle que la Ministre Christie Morreale) alors nous avions pointé plusieurs responsables,

qu'ils soient politiques ou qu'ils exercent des responsabilités dans les différentes instances concernant la gestion des vaccins. Vous les connaissez comme moi ! Pas un-e n'a trouvé le temps de répondre. Pas un-e n'a eu le courage de dire clairement que les personnels de l'enseignement ne feraient pas partie des personnes prioritaires. Personne n'a osé porter ce choix politique. Ils ont préféré tourner autour du pot : manque de doses pour certains, difficultés administratives pour d'autres. La colère était pourtant forte chez les personnels de l'enseignement qui se sont sentis bafoués, méprisés, trahis... Le virus n'aura pas atteint nos mémoires et nous nous en souviendrons longtemps.

J'ose espérer que cette crise est définitivement derrière nous. Le mois de juin qui débute devrait nous permettre de reprendre lentement une vie plus «ordinaire». La période de vacances qui n'aura jamais été autant méritée devrait mettre un point final à la désorganisation afin de mieux repartir dès le mois de septembre pour une nouvelle année scolaire qui sera celle du renouveau, une renaissance en quelque sorte. Mais nous n'y sommes pas encore. D'ici là, je vous souhaite de véritables moments de liberté, de découvertes, de (re)prise d'air (au sens propre comme au sens figuré).

Excellente fin d'année scolaire et merveilleuses vacances !

Dans ce numéro, vous pourrez prendre connaissance de nos différentes prises de position concernant le projet de réforme des rythmes annuels, le projet de réforme de la formation initiale des enseignants, mais aussi notre solidarité avec les collègues enseignants du Maroc.

Bonne lecture.

● Roland Lahaye

> Correction des CEB : scénario 2 ou 2bis ?



Nous ne sommes pas Madame Irma et nous ne pouvons pas prédire l'avenir. Au moment d'écrire ces lignes, le mercredi 12 au soir, nous ne savons toujours pas sur quel scénario se dérouleront les corrections des Certificats d'Études de Base (CEB).

Revenons sur le début de l'histoire

La pandémie Covid 19 a bouleversé le monde de l'école. Même si l'enseignement a pu être maintenu en présentiel de la maternelle à la deuxième secondaire, force est de constater que cette année scolaire a été bousculée par ce fichu virus. Nous voici presque au terme de l'année scolaire face aux évaluations externes certificatives. La CSC-Enseignement a posé la question de l'opportunité de ces évaluations externes en ces temps extraordinairement compliqués. N'aurait-il pas mieux valu les supprimer définitivement, faire confiance aux enseignants et exceptionnellement envoyer tous ces livrets dans des containers de recyclage du papier ? Nous le pensons.



Mais la réponse de la Ministre Caroline Désir est tout autre : «*Ces épreuves sont nécessaires au bon pilotage de notre enseignement*», nous déclarait-elle lors du webinaire de mars dernier. D'autres responsables argumentaient à propos de leur maintien dans un souci d'équité de tous les élèves. Nous soutenons ce dernier argument, mais pas en 2021 ! Dont acte, impossible de faire marche arrière.

Si les CE1D et CESS sont corrigés en école par les enseignants qui ont fait passer l'épreuve, il n'en est pas de même pour le CEB. Celui-ci est toujours corrigé collectivement en interrégion dans de grands centres de correction, sous la supervision de l'inspecteur du secteur. Fonctionner «comme les années précédentes» est forcément impossible aujourd'hui !

Précisons le cadre légal

Les modalités de correction du CEB sont précisées par le décret du 2 juin 2006 relatif à l'évaluation externe des acquis des élèves de l'enseignement obligatoire et l'AGCF du 4 mai 2016 dé-

terminant les modalités d'inscription, de distribution, de passation, de correction et de sécurisation de l'épreuve externe commune octroyant le certificat d'études de base (CEB) et la forme de ce certificat.

L'article 25, §2, du décret du 2 juin 2006 prévoit ainsi que les modalités de correction soient définies de manière à garantir l'impartialité et la confidentialité, et que le respect des consignes et des modalités de correction soit placé sous la responsabilité de chaque inspecteur de l'enseignement primaire pour les établissements au sein desquels il exerce ses missions.

L'article 18, §1^{er}, de l'AGCF du 4 mai 2016 prévoit quant à lui que pour la zone géographique dont il a la charge, l'inspecteur réunit les enseignants de 6^e année primaire et un enseignant par tranche de 20 élèves pour chaque école secondaire et chaque école spécialisée participante, les après-midis des jours de passation, afin d'organiser la correction, et s'assure **qu'un enseignant n'ait pas à corriger les copies des élèves dont il a la charge**. C'est là que cela pose problème !

Deux scénarios nous ont été proposés¹

Scénario 1 - Corrections selon les modalités habituelles, mais avec adaptations :

- corrections selon les modalités habituelles (regroupement dans des centres de correction), mais avec adaptations ;
- sous la responsabilité des inspecteurs ;
- jusqu'à 100 personnes sur un même site ;
- correction en bulles restreintes (groupes de maximum 10-12 per-

¹ Source : Powerpoint sur le sujet présenté aux organisations syndicales par l'Administration générale de l'Enseignement, Direction générale du Pilotage du Système éducatif.

sonnes en fonction des locaux) dans le respect des mesures sanitaires qui seraient en vigueur.

Scénario 2 - Adaptation des modalités en fonction des mesures sanitaires :

- corrections «en école» par les enseignants de P6 ou S1 concernés des livrets des élèves d'un autre établissement, puis encodage journalier des résultats par l'inspection, avec coups de sonde pour vérifier le strict respect des consignes de correction ;
- mise en place d'un secrétariat «inspection» par secteur (local sécurisé disponible six jours) ;
- explications des consignes de corrections par visioconférence et création d'un helpdesk téléphonique pour les questions qui restent ;
- sous la responsabilité de l'inspecteur et dans le respect des mesures sanitaires : encodage des résultats et vérification du respect des critères de correction par une équipe de personnes volontaires issues des établissements scolaires, dans le respect de la diversité des réseaux (4 personnes pour encoder et 2 pour vérifier le respect des consignes de correction). Possibilité de mobiliser les DCO en soutien ;
- ces modalités respectent les prescrits du décret du 2 juin 2006 et l'article 18 de l'AGCF du 4 mai 2016 ;
- de plus, pour éviter tous risques de contamination par le papier et selon les experts consultés, les copies d'examen doivent être conservées dans un conteneur fermé pendant 24 heures.

Si le scénario 1 permet de préserver une dynamique collective de correction, directement sous la supervision de l'inspection, ce scénario peut être mis en œuvre dans le respect des protocoles sanitaires (circulaires 8030 et 8031), mais impose toutefois le regroupement d'un grand nombre de personnes adultes dans des lieux fermés. Il implique par ailleurs la mobilisation d'un grand nombre de locaux afin de garantir les distances de sécurité.

Le scénario 2, quant à lui, implique que les enseignants correcteurs travaillent seuls ou avec leurs collègues de l'école, avec un soutien à distance de l'inspection. Cela peut rendre le processus de correction plus difficile et plus long. Ce scénario permet par contre de limiter fortement les contacts entre adultes et de respecter la bulle sanitaire par école. C'est le scénario qui nous semble, dans le contexte actuel, le mieux coller aux mesures sanitaires actuelles.

Mais ce scénario est-il réaliste et réalisable ?

De nombreuses questions se posent :

- les risques d'erreurs dans le dépôt et le retrait des enveloppes contenant les livrets du CEB ;
- la perte de livrets pénalisant de facto l'élève ;
- le temps perdu à la vérification des contenus d'enveloppes avant le départ vers les centres de corrections et à leur retour ;
- la difficulté d'identification des livrets ;
- les craintes sur la réelle anonymisation des copies et les dérives engendrées par la concurrence entre écoles ;
- les distances kilométriques qui vont retarder l'arrivée des copies dans les écoles (surtout dans les zones rurales) ;
- les craintes de surcharge de travail pour les enseignants, les directeurs et les inspecteurs ;
- l'explosion des demandes d'éclaircissements par téléphone auprès de la ligne helpdesk de l'inspecteur référent ;
- la subjectivité dans la correction de la production d'écrits ;
- les risques encourus par la non-vaccination des enseignants ;
- les risques supplémentaires pour les grosses écoles où l'organisation sera encore plus considérable ;
- le risque pour la réputation du Service général de l'Inspection si

l'organisation capote et qu'il y a une 'faillite du système'. Ce sont de véritables enjeux pour l'existence du Service général de l'Inspection et pour le Pilotage ;

- les risques de recours accrus vu la complexité du système mis en place ;
- ...

De plus, des rumeurs les plus folles ont couru sur ces corrections : de l'échange des livrets en off sur les parkings des GB aux corrections en intraréseau (ndlr : comme si le virus faisait la différence entre WBE, l'Officiel subventionné, la FELSI et le Libre subventionné).

De nombreux inspecteurs, directeurs et titulaires de sixième primaire nous ont contactés pour demander qu'on leur fasse simplement CONFIANCE ! Si la confiance est de mise pour la passation des quatre matinées, ne pourrait-elle pas aussi être activée pour la correction ? C'est pourquoi la CSC-Enseignement a proposé et soutenu un autre scénario.

Notre scénario, le 2bis

Si le scénario 1 nous paraît clairement impossible à mettre en place en 2021, les questions et craintes posées dans le deuxième nous poussent à proposer une voie alternative au scénario 2.

Et si, tout simplement, les copies restaient dans l'école ? Si la CONFIANCE qui est témoignée le matin aux titulaires pouvait être également témoignée aux correcteurs, qui sont principalement les mêmes personnes ?

Ce serait si simple ! Les copies seraient corrigées le jour même par l'équipe éducative concernée comme lors des évaluations externes non certificatives du premier trimestre. Elles seraient ensuite renvoyées vers le secrétariat pour y reposer 24 heures et être encodées comme les années précédentes. En fin de CEB, quarantaine de 24 heures pour les documents et retour en école !

Sauf que l'article 18, §1^{er}, de l'AGCF du 4 mai 2016, bloque tout en stipulant

> DERNIERE MINUTE

La proposition de la CSC E a été entendue

Notre scénario 2bis a été accepté. Le Gouvernement a accepté de revoir exceptionnellement l'article 18, §1^{er} de l'AGCF du 4 mai 2016.

Les corrections seront réalisées par les enseignants de l'école (les enseignants de 6^e année pour les écoles primaires, les enseignants de la branche concernée, dans la mesure du possible, pour l'enseignement secondaire), au sein de l'établissement. Les livrets ne pourront en aucun cas être emportés à domicile.

Confiance est placée dans le chef des enseignants pour faire preuve d'impartialité durant les corrections et pour respecter scrupuleusement les consignes transmises par le Service général de l'Inspection. Chaque jour de passation, en début d'après-midi, une vidéoconférence de maximum 45 minutes est organisée par l'inspecteur pour expliciter des consignes de correction particulières (correction de l'Écrire, compréhension de certains attendus).

Nos arguments ont été entendus, Madame Irma peut ranger sa boule !

Toutes les infos pratiques sont reprises dans la circulaire 8113 du 25/05/2021 : «Nouvelles dispositions relatives à l'octroi du certificat d'études de base (CEB) à l'issue de l'épreuve externe commune pour l'année scolaire 2020-2021».

Accédez-y en scannant le Q/R code suivant ou en vous rendant sur le site des circulaires.



lant qu'un enseignant n'a pas à corriger les copies des élèves dont il a la charge. Nous ne pouvons pas prendre le risque juridique d'invalider cette épreuve. Par contre, il suffirait donc de quelques minutes de courage politique au Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour modifier ce texte en extrême urgence et permettre ainsi les corrections en école.

Rappelons enfin que le jury d'école reste souverain et a le dernier mot dans l'obtention ou non du CEB.

Il m'est difficile de conclure cet article sans la boule de cristal de Madame Irma, mais espérons que la CONFIANCE sera de mise le matin ET l'après-midi pour tous les titulaires de sixième primaire et que leur film de fin d'année puisse se jouer selon le bon scénario : le nôtre !

Philippe Dolhen

> Pôles territoriaux, où en est-on ?



L'avant-projet de Décret relatif aux pôles territoriaux poursuit son parcours. A l'heure d'écrire ces lignes, il est de retour du Conseil d'Etat, et vient d'être adopté en 3^{ème} lecture par le Gouvernement avant de continuer son parcours législatif au Parlement de la Communauté Française.

Pour autant, sur le terrain, les choses s'accroissent et il semble que des «Annonces» proviennent régulièrement

des organisations de Pouvoirs organisateurs (les réseaux). Des retours du terrain font ainsi état de séances d'information durant lesquelles certaines et certains semblent prendre leurs rêves pour des réalités ou, pour le moins, réécrivent à leur sauce des passages entiers du texte, alors que l'encre de celui-ci n'est pas encore sèche. Il nous revient que dans certaines écoles, tant du spécialisé que du secondaire ordinaire, la pression est mise sur des membres du personnel afin qu'ils collaborent tant et plus à la mise sur pied de ces fameux pôles... Mais dans ce cas, que faire ?

Nous avons souhaité informer nos collègues du spécialisé comme de l'ordinaire sur ce qu'il en est de ce texte, dans l'état actuel des informations officielles disponibles. Vous trouverez donc ci-dessous un lien ainsi qu'un QR code vous permettant d'accéder à une

page consacrée aux pôles territoriaux. Vous y trouverez les questions les plus courantes et surtout, des réponses étayées par des références tant à l'avant-projet de décret qu'à des réponses apportées par ma Ministre Caroline Désir à des questions parlementaires et/ou des circulaires ou textes réglementaires déjà en vigueur.

Nous compléterons, corrigerons ou amenderons ces réponses au fur et à mesure de l'avancée du texte, dans un réel souci d'information et de clarté.

Thierry Delhoux

Le lien : <https://www.lacsc.be/csce/poles-territoriaux>



➤ Avant-projet de décret modifiant diverses dispositions en matière de statut du personnel de l'enseignement

Trois séances de négociations officielles ont été organisées concernant l'avant-projet qui prend une multitude de mesures, dont certaines concrétisent des décisions du protocole d'accord sectoriel 2019-2020. Le texte devra poursuivre son parcours, notamment être soumis à l'avis du Conseil d'Etat, puis à la sanction du Parlement de la Communauté française. Nous mettrons alors nos fiches pratiques à jour sur notre site. Voici l'essentiel de ces mesures.

Nouveautés au niveau des congés

Allongement du congé pour l'accouchement de la personne avec qui le membre du personnel* (MdP) vit en couple. Ce congé exceptionnel passe de 10 à 15 jours pour les naissances à partir 1^{er} janvier 2021. Cette année exceptionnellement, les 5 jours supplémentaires sont à prendre avant le 31 décembre, afin de permettre aux MdP concernés de bénéficier de cette prolongation. Ce congé passera à 20 jours pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2023. Les dix premiers jours sont obligatoires et doivent se prendre d'un bloc, ce qui permet le remplacement. Les jours suivants ne sont pas obligatoires et sont fractionnables. Le congé doit se prendre dans les quatre mois de la naissance. Ce congé est un droit ; il n'est pas soumis à l'accord du PO.

(*) Le commentaire de l'article précise que le bénéficiaire est «*tout MdP, indépendamment de son genre, dont l'épouse ou la partenaire a accouché. Il n'est donc pas nécessaire qu'un lien de filiation soit établi entre le MdP et l'enfant nouveau-né si, au moment de la naissance, le MdP est marié, cohabitant légal ou cohabitant de manière permanente et affective, avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie (co-parent). Cependant, le MdP ayant reconnu l'enfant a également droit à ce congé, même s'il ne vit*

pas sous le même toit que la mère».

Le bénéfice du **congé exceptionnel en cas de mariage d'un enfant** du MdP sera accordé également en cas de cohabitation légale.

Allongement du congé accordé au MdP lors du décès d'un enfant. Ce congé exceptionnel était inclus dans les situations de décès de parents ou alliés du 1^{er} degré, pour lesquelles 5 jours sont octroyés. Le décès d'un enfant sera désormais un cas particulier pour lequel le congé sera porté à 10 jours. Cette nouvelle disposition s'appliquera au MdP dont l'enfant est décédé, mais également au MdP marié ou vivant en couple avec le parent de l'enfant décédé. Elle entrera en vigueur le 10^e jour qui suit la publication du décret au Moniteur belge.

Congé de maternité. Les périodes d'absence pour maladie survenant entre la sixième semaine (huitième semaine en cas de naissance multiple) qui précède la date présumée de l'accouchement et la date à laquelle débute le congé de maternité, seront assimilées à des périodes de travail. À ce titre, elles pourront être reportées au-delà du congé postnatal pour le prolonger. Par conséquent, dès le 1^{er} mars 2021, lorsqu'elles ne sont pas suivies d'une reprise, ces absences ne sont plus converties en congé de maternité prénatal. Par contre, elles seront décomptées du pot de congé de maladie, sauf

si elles sont liées à la grossesse.

Interruption de carrière pour assistance ou octroi de soin. Le texte permet au MdP, moyennant l'accord du PO, de prendre ce congé pour 1, 2 ou 3 semaines, alors que la durée minimum prévue était d'un mois.

Interruption de carrière dans le cadre du congé parental. Le texte permet au MdP qui prend cette IC complète de fractionner, moyennant l'accord du PO, la période de quatre mois par périodes d'une semaine ou d'un multiple de ce chiffre. Dans ce cas, on considère que quatre semaines forment un mois. De même, le MdP qui prend cette IC à mi-temps peut fractionner, moyennant l'accord du PO, la période de huit mois par périodes d'un mois ou d'un multiple de ce chiffre. Enfin, le texte ouvre la possibilité de prendre cette IC pour 1/10^e de charge, moyennant accord du PO, pendant une durée maximum de quarante mois.

Par ailleurs, les modalités de reprise anticipée d'un MdP en interruption de carrière sont simplifiées.

Dispositions en matière de titres et fonctions

Prolongation des mesures transitoires pour les maîtres et professeurs de religion ou de morale jusqu'au 1^{er} septembre 2023 (nous avons demandé 2024), afin de leur permettre d'obtenir le certificat en didactique du cours, tout en permettant d'opérer la nomination/l'engagement à titre définitif des membres du personnel qui seraient porteurs des anciens titres requis pour ces fonctions.

Les maîtres et professeurs de philosophie et citoyenneté qui n'auraient

pu acquérir le certificat en didactique visé, qui peuvent se prévaloir de 315 jours d'ancienneté dans la fonction acquis sur deux années scolaires distinctes, pourront conserver le bénéfice du barème qui leur était attribué jusqu'à ce jour, en ne tenant pas compte de l'exigence de ce certificat. Cette mesure transitoire est prévue pour la seule année scolaire 2021-2022, afin de leur permettre de terminer leur parcours de formation, sans se voir affectés par une modification barémique temporaire.

Dispositions statutaires

Des modifications de l'arrêté du 22 mars 1969 fixant le statut des MdP de WBE visent principalement à favoriser l'affectation de MdP à horaire complet sur un seul établissement. Cela correspond à l'un des principes fondateurs de ce statut qui a été mis à mal par la réforme des titres et fonctions.

Ainsi, la prise de rang permettra de classer le 1^{er} septembre tous les MdP nommés à titre définitif d'un établissement en deux catégories : les MdP affectés à titre principal d'une part, et les MdP affectés à titre complémentaire d'autre part. L'objectif est que le chef d'établissement utilise toutes les périodes qui peuvent être prises en compte pour une nomination, afin d'attribuer un horaire complet à ces MdP au sein de l'établissement chaque fois que c'est possible, dans le respect des classements susmentionnés. Cela se fait en utilisant les accroches cours-fonctions des fonctions dans lesquelles les MdP concernés sont nommés. Pour un MdP nommé dans plusieurs fonctions, la modification du volume de charge entre ces fonctions ne peut se faire qu'avec son accord préalable, sauf s'il s'agit de compenser une perte partielle dans l'une de ses fonctions.

Un autre moyen est l'**attribution automatique, lorsque c'est possible, d'une charge complète à un MdP affecté dans l'établissement à titre complémentaire.** Le membre du personnel en sera informé par écrit et aura le droit de refuser dans un délai de cinq

jours ouvrables. Cette disposition remplace celle prévue par le dernier alinéa de l'article 45 §3 qui imposait au MdP d'en faire la demande préalable, alors que souvent, la situation de l'emploi n'étant pas claire, il n'était pas conscient de cette possibilité.

Enfin, le texte octroie une **vraie priorité à un temporaire prioritaire qui fait, via l'article 33, une demande de changement d'affectation dans un établissement de la même zone** que celle où il est affecté en tant que TP. Les demandes seront traitées en Commission zonale d'affectation avant les désignations des TP. Pour les demandes de changement d'affectation TP dans un établissement d'une autre zone, le mécanisme actuel, qui consiste à incorporer simplement le MdP dans le nouveau classement des TP, est maintenu.

Décret du 1^{er} février 1993 fixant le statut de l'enseignement libre subventionné.

Lorsqu'un MdP réaffecté dans un établissement remplit les conditions de nomination, ainsi qu'un temporaire PO mieux classé, la double contrainte de respect du classement et de la reconduction automatique d'un MdP réaffecté entraînait un blocage de nomination. Le texte accorde la priorité de l'engagement définitif au MdP réaffecté, par dérogation au classement, s'il a posé candidature. À défaut, le PO est délié de l'obligation de reconduction. Autre mesure favorisant la nomination : un MdP en perte partielle, remis au travail dans son PO et qui détient un titre pédagogique, est immédiatement engagé à titre définitif à sa demande.

Dans l'officiel subventionné, la réaffectation réglementée par les AGCF du 28 août 1995 pour le fondamental et pour le secondaire, ne peut conduire à l'obligation, pour un MdP, d'accepter un emploi dans le spécialisé, sauf s'il y est déjà nommé à titre définitif. C'est également le cas pour les maîtres et professeurs de religion. Il s'agit d'une mise en conformité par rapport au réseau libre subventionné.

Dans l'enseignement supérieur artistique, le texte supprime la limite du nombre de mandats que peut accomplir un assistant.

Pour le processus de **recrutement des puériculteurs(trices),** le texte assouplit le calendrier et fixe la date du 30 juin pour le calcul d'ancienneté, en mettant à disposition les données réelles et complètes en vue de la réalisation des classements interzonaux. Il n'y a donc plus de raison, pour les PO, de ne pas respecter les échéances fixées par le décret. Nous avons demandé la suppression des dérogations systématiquement octroyées aux PO ne respectant pas les échéances. Enfin, pour corriger une différence de traitement entre les réseaux libre et officiel subventionnés, le texte précise que l'engagement à titre définitif est proposé, par priorité, au(à la) puériculteur(trice) engagé(e) en qualité d'ACS/APE qui est le(la) mieux classé(e).

CAPAES. Dans le décret du 24 juillet 1997, par dérogation, un an supplémentaire est octroyé aux MdP qui auraient dû l'obtenir cette année, mais qui n'ont pas pu suivre la formation et déposer leur dossier professionnel en raison des mesures sanitaires liées au Covid-19. Pour rappel, l'échéance est fixée par le décret à l'issue de la 6^e année qui suit la première désignation dans un emploi vacant.

Concertation sociale

En Promotion sociale, des mesures sont prises pour favoriser l'augmentation du taux de nomination dans les établissements. Les informations concernant les taux de nomination doivent être présentées à l'organe local de concertation sociale dans l'enseignement subventionné et en Commission zonale d'affectation de l'enseignement de Promotion sociale de WBE. Il s'agit des informations suivantes : le taux global de nomination [au sein du PO et]* par établissement ; le taux de nomination dans les périodes organiques et par établissement ; l'origine des périodes concernées par les nominations ; le taux d'experts [au sein du PO et]* par

établissement ; le taux des mises en disponibilité par défaut d'emploi et en perte partielle de charge [au sein du PO et]* par établissement. Ces informations devront permettre de mener un vrai débat au sein de l'organe de démocratie sociale sur le taux de nominations parfois ridiculement bas et de fixer des objectifs en termes d'augmentation de ce taux.

Plus particulièrement, le PO de **WBE a annoncé qu'il refuserait d'accorder un congé pour exercer la même fonction**. En effet, ce congé court-circuite le statut du 22 mars 1969 qui prévoit une procédure de changement d'affectation d'un MdP nommé ayant les mêmes effets avec des balises claires : notamment, il faut avoir exercé 2 années dans l'établissement avant de pouvoir demander un changement d'affectation. Dans l'enseignement de Promotion sociale de WBE, cela aura pour effet de décourager un MdP de solliciter une nomination dans un

établissement de Promotion sociale éloigné de son domicile alors qu'il ne souhaite pas y prester effectivement. Afin d'éviter de bloquer des emplois pour des MdP inconnus venus de loin et ne prestant pas dans leur établissement, les directions avaient tendance à utiliser tous les moyens légaux à leur disposition pour ne pas déclarer les emplois vacants. Nous verrons si cette décision permettra effectivement d'ouvrir plus d'emplois à la nomination.

Suite à une décision de la Commission paritaire compétente instituant les instances de concertation locale, **dans le décret du 31 janvier 2002** fixant le statut des MdP, **la définition de l'organe de démocratie sociale d'un centre PMS libre** est adaptée comme suit : a) soit le Conseil d'entreprise ; b) soit, à défaut, l'instance de concertation locale ; c) soit, à défaut, la délégation syndicale et le Pouvoir organisateur ; d) soit, à défaut, les membres

du personnel technique du centre, à l'exception des membres du personnel technique temporaires non engagés pour toute la durée de l'exercice, et le Pouvoir organisateur.

Dans l'enseignement supérieur artistique (ESA), le décret du 20 décembre 2001 est modifié pour octroyer une compétence décisionnelle à la Commission de reconnaissance de l'expérience utile et de notoriété (la CREUN).

Certaines mesures présentées ici feront l'objet de circulaires explicatives. Ce sera le cas des dispositions concernant les congés, qui seront intégrées dans les circulaires annuelles portant sur le vade-mecum de congés, absences et disponibilités des différents réseaux, niveaux et catégories de personnel.

■ André Brüll

* pour l'enseignement subventionné

> **Projet d'arrêté du Gouvernement de la Communauté française (PAGCF) fixant les modalités de contrôle local du respect de la priorisation des titres au primo-recrutement**

Le décret du 17 juillet 2020 portant des mesures pour lutter contre la pénurie a supprimé la Chambre de la pénurie de la CITICAP malgré l'avis défavorable unanime des organisations syndicales. Le Gouvernement a décidé de confier ce contrôle au niveau local pour l'enseignement subventionné et dans le cadre du contrôle syndical prévu par l'AR du 22 mars 1969 pour WBE.

Le décret du 17 juillet a donc inséré un §6 à l'article 29 du décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions, libellé comme suit : «§6. *Outre les voies décrétales et réglementaires d'application en matière de contrôle et de sanction des dispositions statutaires, les modalités de contrôle du respect, par le Pouvoir organisateur, des règles de priorisation des titres reprises à la présente section IV sont fixées par le Gouvernement.*».

De manière assez cohérente, les organisations syndicales ont remis un avis défavorable unanime contre ce PAGCF, estimant qu'il ne fallait pas supprimer la Chambre de la pénurie et encore moins transférer la responsabilité du contrôle au niveau local où la pression est la plus forte.

Dans l'enseignement subventionné, le PAGCF prévoit donc que c'est l'organe local de concertation sociale

qui se verra confier ce contrôle. Dans le réseau libre, il s'agit du Conseil d'entreprise ou, à défaut, l'Instance de concertation locale ou, à défaut, la délégation syndicale. Dans l'enseignement officiel subventionné, il s'agit de la Commission paritaire locale.

Le PAGCF impose au minimum deux réunions par an : une avant le 31 décembre pour les primo-recrutements effectués jusqu'au 1^{er} octobre et l'autre avant le 15 juin pour les primo-recrutements effectués en cours d'année. **À titre transitoire, le contrôle s'effectuera en juin 2021 pour tous les primo-recrutements effectués cette année 2020-2021. (...)**

> Réforme des rythmes scolaires annuels

Les informations utiles pour ce contrôle devront être transmises aux membres huit jours ouvrables avant la réunion. Ces informations sont listées dans le PAGCF. Il s'agit de :

- a) la liste des emplois pourvus par primo-recrutements avec indication des données de ces emplois : fonction, durée avec les dates de début et de fin, le caractère définitivement ou temporairement vacant, le volume de l'emploi et l'établissement ;
- b) le nom et le prénom du membre du personnel recruté pour chacun de ces emplois, avec les données suivantes : son titre et sa qualité (requis, suffisant, pénurie ou autre), l'usage éventuel d'une dérogation par le PO, le type de situation statutaire du MdP recruté et son ancienneté PO, la pièce justificative prévue par les articles 29 et 29bis, issue de la consultation de l'application Primoweb ;
- c) la liste de l'ensemble des candidatures connues du Pouvoir organisateur pour chacun des primo-recrutements visés sous a) dont le membre du personnel visé sous b) était porteur d'un autre titre que requis ou suffisant, avec les mêmes indications sur la qualité de chacun des candidats.

Bien sûr, ces informations restent confidentielles et strictement limitées à la mission de contrôle prévue par l'arrêté.

Vous pensez que vos droits n'ont pas été respectés lors d'un primo-recrutement ? N'hésitez pas à en faire part au secrétariat CSC-Enseignement de la régionale où se trouve l'établissement concerné.

Vous êtes mandataire dans l'organe local de concertation sociale de votre établissement ? Demandez à ce qu'une réunion soit prévue avant la fin de l'année scolaire pour exercer cette mission de contrôle. Nous vous fournirons une fiche-outils pour vous aider à remplir cette mission.

■ André Brüll

Lors de nos assemblées générales d'affilié-e-s organisées au retour des vacances de printemps, nous avons eu l'occasion de vous présenter la réforme des rythmes annuels. A ce moment-là, le scénario envisagé prévoyait de différencier le nombre de jours de présence des élèves à l'école (175 en moyenne) et celui des personnels de l'enseignement (180 en moyenne). Le différentiel de cinq jours devait permettre d'organiser une pré-rentrée en utilisant un maximum de trois jours avant le retour des élèves (fixé le lundi de la semaine incluant le 1^{er} septembre), les deux autres jours étant utilisés par les enseignants pour participer à des formations, réunions d'équipe.

La synthèse de ces assemblées a permis au Comité communautaire commun de la CSC-Enseignement de prendre une position officielle. Les nombreuses questions, alors sans réponse, nous ont amenés à rendre un avis réservé. Vous pourrez en prendre connaissance à la suite de cet article. Nous n'avons eu aucun retour officiel.

Nous aurions dû être rassemblés lors d'une réunion dont l'objectif était de faire le point sur l'état d'avancement de la réforme. Convoquée à la hussarde, cette réunion a finalement été annulée. Nous avons appris par voie de presse que le Gouvernement opte pour une tout autre réforme dont nous n'avons pas été officiellement informés.

Il semblerait que les partis qui composent la majorité ont exclu définitivement de diminuer le nombre de jours de présence des élèves. Nous n'en connaissons pas les véritables motifs. Nous sommes convaincus qu'il y avait là une réelle opportunité à saisir pour organiser de véritables moments de partage et de formation sans impact sur la charge de travail des enseignants. Le manque d'audace et de courage politique privera les personnels de ce qui aurait pu apporter une plus-value à notre enseignement.

Triste et pitoyable pour celles et ceux qui prônent à tout va un enseignement d'excellence.... Oui, mais seulement quand ça les arrange !

La suite au prochain numéro.

■ Roland Lahaye

Retrouvez le dossier complet sur notre site :
<https://www.lacsc.be/csc-enseignement/publications/dossiers/rythmes-scolaires>



➤ Réforme des rythmes annuels - Position officielle CSC-E

PREAMBULE

La CSC-Enseignement a pris connaissance de la proposition de réforme des rythmes annuels et a procédé à une consultation de ses affilié·e·s via des assemblées générales organisées au sein de chacune de ses régionales. D'emblée, les personnes consultées regrettent la précipitation et l'accélération dans la gestion de cette réforme alors que l'enseignement (tout comme les autres secteurs de la société) est confronté à une crise sanitaire sans précédent qui ne facilite ni les débats, ni la consultation pour un dossier aussi technique. La CSC-Enseignement précise d'emblée qu'il n'est pas question que la réforme des rythmes annuels modifie les rythmes journaliers.

POINTS POSITIFS

A l'analyse des remarques et réactions des affilié·e·s consulté·e·s, nos instances soulignent l'aspect positif que pourrait apporter une réforme des rythmes annuels tant pour le bien-être des élèves que pour celui des personnels. L'alternance de sept semaines de cours séparées systématiquement par deux semaines de congé est appréciée pour autant que ces semaines de congé constituent une véritable période de repos pour tou·te·s. Cette alternance permet également d'éviter de trop longues périodes de cours qui sont épuisantes, surtout en fin d'année scolaire. Le différentiel entre le nombre de jours de présence des élèves et celui des enseignants est également apprécié s'il peut permettre de véritables moments d'échanges constructifs entre les membres du personnel dans un vrai travail d'équipe.

POINTS NEGATIFS

Les inquiétudes et craintes de nos affilié·e·s se basent sur les réformes qui se sont succédé dans l'enseigne-

ment sans pour autant être évaluées ou remises en cause. Le fait que, dans le cadre du Pacte pour un enseignement d'excellence, des dossiers particulièrement sensibles soient actuellement sur la table ne facilite pas l'adhésion à la réforme proposée.

Le fait que l'ensemble des Communautés du pays ne réforment pas les rythmes annuels au même moment engendre les plus vives inquiétudes, notamment à Bruxelles où les familles qui scolarisent leurs enfants dans les deux Communautés risquent de se retrouver face à des difficultés. L'offre de transports publics suscite pas mal d'inquiétudes.

Au stade actuel, la réforme ne paraît pas assez aboutie pour pouvoir se projeter. De nombreuses questions restent sans réponse :

- Quid de la réforme de l'évaluation ? Est-on certain qu'elle sera abordée ?
- Quid de la gestion des jours blancs ?
- Quid de l'accueil extra-scolaire et des moyens qui lui seront consacrés ?
- Quid du partage des bâtiments scolaires ?
- Quid des autres niveaux (notamment l'enseignement supérieur et la Promotion sociale, les ESAHR) et des impacts de la réforme sur l'organisation des stages et du 4^{ème} degré ?
- Quid des fonctions autres (PAE, fonctions de sélection et de promotion, SGI, personnel administratif, ...) ?
- Quid des CPMS ?
- ...

Reconnaissant les points positifs qu'engendre la réforme des rythmes annuels (bien-être des élèves et des personnels), **le Comité communautaire de la CSC-Enseignement, réuni ce 28 avril, remet cependant un avis réservé** tant que le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles n'apportera pas les

réponses claires aux questions posées ci-dessus et ne déterminera pas les balises indispensables à la mise en place de la réforme, et plus spécifiquement :

- la certitude que la réforme de l'évaluation sera concertée et facilitera la mise en place de la modification des rythmes ;
- la certitude d'une véritable analyse approfondie sur les jours blancs ;
- la certitude que les organes de démocratie sociale seront compétents pour la gestion des deux jours «flot-tants» en garantissant au moins deux périodes de repos de 15 jours identiques pour tous les établissements ;
- la certitude qu'une offre de formation tant quantitative que qualitative sera programmée ;
- la certitude que la charge ne sera pas alourdie en prévoyant l'interdiction, pour les Pouvoirs organisateurs, de solliciter toute forme de prestations entre le dernier jour de l'année scolaire et le premier jour de «pré-ren-trée».

Quoi qu'il en soit, la CSC-Enseignement n'acceptera en aucune manière que la réforme des rythmes alourdisse la charge de travail des personnels.

En outre, vu les enjeux et l'importance de cette réforme, son impact sur l'ensemble de la société, et afin d'aboutir sur l'ensemble des dossiers connexes, la CSC-Enseignement estime que sa mise en oeuvre devrait être reportée d'une année scolaire au moins.

A défaut d'obtenir les réponses satisfaisantes et préalables à nos questions, la CSC-Enseignement ne pourra pas adhérer à la réforme proposée.

Namur, le 28 avril 2021.

Xavier Toussaint	Roland Lahaye
Président	Secrétaire général

> Du changement au sein de l'équipe des permanent·e·s

Michel Patris, permanent régional quittera la CSC-Enseignement le 30 juin prochain. Affecté au sein de la Fédération de Namur-Dinant depuis janvier 2012, il a accompagné les militants et les affilié·e·s en mettant en avant son sens inné de la justice sociale. Pour parfaire sa formation initiale, Michel a suivi les cours de l'école de pédagogie. C'est donc naturellement qu'il s'est vu confier la tâche difficile d'accompagner les travaux du Pacte pour un enseignement d'excellence. Régulièrement, nous avons pu apprécier son esprit d'analyse et sa large ouverture d'esprit qui lui a permis, même dans des situations délicates, d'être fidèle à la culture du consensus. Sa capacité d'écoute, ses compétences techniques, ont été saluées et appréciées par les affilié·e·s. qui l'interpellaient. Il a toujours eu à cœur de trouver des solutions pour répondre à leurs questionnements.

Outre ces qualités, nous retiendrons son rire reconnaissable entre mille et très communicatif.

Merci à toi, Michel, et belle et longue route pour cette nouvelle étape de ta vie.

Suite à ce départ, deux permanents ont fait la demande d'un changement d'affectation. David Reynaert reste permanent régional au sein de la Fédération de Charleroi à mi-temps. Il sera en charge de la régionale de Namur-Dinant pour l'autre mi-temps et formera donc un binôme avec Thibault Gerday.

Bernard Detimmerman reste affecté à mi-temps au secrétariat CSC-Enseignement de Mons-La Louvière. Complémentairement, il suivra plus spécifiquement la transition opérée par le réseau officiel WBE et la situation des titulaires des cours philosophiques.

Enfin, et pour compléter l'équipe, ces différents changements ont permis l'engagement d'un nouveau collègue. Il s'agit de Nicolas D'Aloisio. Il a pris ses fonctions le 1^{er} mai dernier au sein de la Fédération de Mons-La Louvière. Nicolas possède la fibre



Nicolas D'ALOISIO, nouveau permanent.

syndicale que lui a transmise le milieu familial. Son papa était permanent à la CSC. Il partage naturellement nos valeurs. Nicolas est issu du réseau officiel (WBE) où il était, jusqu'au moment de son engagement, professeur de religion orthodoxe. Nous souhaitons la bienvenue à Nicolas et sommes convaincus qu'il formera une équipe solide avec Bernard Detimmerman, les membres du secrétariat et les militants de la régionale de Mons.

■ Roland Lahaye

**JOURNÉE D'ÉTUDE
ET LANCEMENT DE LA CAMPAGNE DU CIEP/CSC-DIVERSITÉ**
Mardi 21 septembre 2021
Plus d'informations sur www.ciep.be
et dans notre revue à paraître au mois de septembre...

Campagne 2021

**RACISTE
MALGRÉ MOI!**



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

> Répression à l'encontre des enseignants au Maroc

Alertée dans le courant du mois d'avril sur la situation alarmante des collègues marocains en lutte, la CSC-Enseignement a adopté une motion de solidarité lors de son Comité communautaire commun.

Depuis la décennie 1980, sous l'impulsion des politiques d'austérité prônées internationalement et qui visent à maintenir «le coût de la charge sociale», le Maroc connaît un désengagement de l'Etat vis-à-vis de la fonction publique. Moins d'enseignants statutaires, classes surpeuplées (il n'est pas rare d'avoir 50 élèves dans le même local), conditions de travail difficiles, ... Les raisons sont nombreuses pour protester ou quitter le navire. Depuis plusieurs années, le Gouvernement marocain s'est lancé dans un plan d'embauche de professeurs contractuels afin de résoudre la pénurie. Ceux-ci reçoivent une formation accélérée et sont engagés via des CDD d'un ou deux ans qui ne permettent pas de se constituer les mêmes droits que ceux dont bénéficie le personnel statutaire (pension de retraite, soins de santé). Les enseignants contractuels, majoritairement des jeunes, peuvent être licenciés pour avoir «commis une erreur» sans préavis, ni compensation, ni recours. Toutefois, leur contrat ne précise nullement ce qui constitue une telle erreur.

Ces dernières semaines, le mouvement des enseignants contractuels a pris de l'ampleur pour régulariser leur situation professionnelle et assurer un enseignement public de qualité. Lors des actions, les forces de police ont été particulièrement brutales : utilisation de canon à eau, bastonnades, détentions. Les collègues féminines, majoritaires dans ce statut précaire contractuel, ont eu à subir des attouchements et des pratiques dissuasives assimilables à du harcèlement sexuel.

Dans le contexte d'état d'urgence proclamé en mars 2020 pour lutter contre l'épidémie de coronavirus, les autorités publiques ont interdit tout rassemblement et toute manifestation. Le Gouvernement se sert de la crise sanitaire, économique et sociale, pour réprimer les droits fondamentaux et adopter une législation répressive comme celle relative au droit de grève.

■ Xavier Toussaint

Solidarité avec les enseignants victimes de répression au Maroc

POSITION DE LA CSC-ENSEIGNEMENT



Réuni ce mercredi 28 avril 2021, le Comité communautaire commun de la CSC-Enseignement affirme son soutien aux enseignant.e.s victimes de répression au Maroc et dénonce l'attitude des forces de l'ordre sur place.

Malgré la violence et le harcèlement exercés par les forces de police, les syndicats d'enseignants marocains continuent de manifester dans la capitale, Rabat, pour obtenir des contrats permanents et de meilleures conditions de travail.

Nous sommes solidaires des revendications portées par le mouvement et nous adhérons à l'idée que tous les travailleurs qui effectuent un même métier doivent obtenir les mêmes droits, tant au niveau de la pension de retraite que de l'accès aux soins de santé, sans nivellement par le bas.

La CSC-Enseignement est un syndicat qui promeut un service public de qualité, en Belgique et partout dans le monde. A ce titre, nous nous opposons au principe de coupes sombres dans les budgets de l'Education en raison de politiques de la dette prônées par le FMI.

Nous ne pouvons tolérer la répression brutale dont sont victimes les manifestantes et les manifestants. Outre les agressions, les forces de répression ont eu recours au harcèlement sexuel à l'encontre des enseignantes et à la détention préventive.

Ces abus graves doivent cesser ! Le droit de grève et le droit de manifester doivent être garantis !

La CSC-Enseignement adresse un message de solidarité et de fraternité à toutes les enseignantes et tous les enseignants en lutte au Maroc pour des revendications justes.

La CSC-Enseignement prendra contact avec la CSC-Internationale pour interpellier ensemble les Affaires étrangères belges sur ce sujet.

➤ «Pas de profit sur la pandémie» - Des vaccins pour le monde entier



Signez l'initiative citoyenne européenne sur <https://noprofitonpandemic.eu/fr/>

Êtes-vous d'accord pour dire que chacune dans le monde doit avoir droit à un vaccin de qualité et à des médicaments pour lutter contre la Covid-19 ? Que les informations sur la qualité, la sécurité et les coûts de production des vaccins doivent être rendues publiques ? Que la recherche, financée avec de l'argent public, ne doit pas être privatisée ? Qu'aucun profit ne peut être réalisé sur une pandémie ?

Depuis début 2020, le coronavirus a causé de grandes souffrances humaines dans le monde entier. L'arrivée des vaccins apporte l'espoir d'une amélioration. Ces vaccins ont été développés principalement via de l'argent public. Pourtant, quelques grandes entreprises pharmaceutiques en contrôlent

la production et fixent les prix. Pourquoi ? Parce qu'elles détiennent des brevets. En conséquence, trop peu de vaccins sont produits à un prix raisonnable, pour permettre de protéger la population mondiale.

La Commission européenne bloque actuellement une proposition au sein de l'Organisation mondiale du commerce visant à retirer temporairement les brevets sur les vaccins, les traitements et les technologies contre la Covid-19. Cette proposition pourrait augmenter considérablement la capacité de production internationale en permettant à toutes les entreprises pharmaceutiques de produire les vaccins approuvés. En effet, selon l'UNICEF, seulement 43 % de la capacité mondiale de production de vaccins sont actuellement utilisés pour produire des vaccins contre le coronavirus.

De nombreux citoyens et organisations de la société civile ne sont pas d'accord avec cette position de l'Union européenne. Ils ont donc lancé une initiative citoyenne européenne (ICE) baptisée «Pas de profit sur la pandémie». En Belgique, cette initiative est soutenue par plusieurs syndicats, mutuelles, ONG et organisations issues du secteur de la santé. Objectif ? Récolter un million de si-

gnatures provenant d'un million de citoyens européens. Si nous y parvenons, la Commission européenne devra rediscuter la suspension de ces brevets. *"Il est incompréhensible que la Commission européenne restreigne l'accès au vaccin pour protéger les profits du Big Pharma. Ce faisant, elle permet au coronavirus de faire encore plus de victimes. Mais grâce à la pression du public, nous pouvons changer cela"*, a déclaré Anne Delespaul, initiatrice de l'initiative citoyenne européenne "No Profit on Pandemic".

La CSC-Enseignement soutient cette initiative et invite tous ses affiliés à la soutenir et la faire connaître autour d'eux. Donner la priorité à la santé plutôt qu'aux profits pharmaceutiques est juste socialement. Augmenter rapidement les capacités de production de vaccins est également souhaitable d'un point de vue épidémiologique, car le virus ne connaît pas de frontières. Si, quelque part sur la planète, une population humaine demeure sans moyen d'obtenir une immunité collective satisfaisante, le virus s'y reproduira inévitablement, mutera, et risquera d'envahir à nouveau le globe sous la forme de l'un ou l'autre variant encore plus dommageable pour notre espèce et nos sociétés.

**Un tout grand merci
mais ce n'est peut-être pas fini !**



**Enseignement :
testing, tracing, vaccin
NOW !**

INFO VACCINATION

Les membres du personnel de l'enseignement qui reçoivent une invitation à se faire vacciner durant leurs heures de prestation sont dispensés de service pour le temps nécessaire à la vaccination, déplacement inclus.

Pour les détails, référez-vous aux circulaires parues le 16 avril :

- **circulaire 8057** pour l'ens. obligatoire, l'ESAHR et les CPMS ;
- **circulaire 8058** pour l'ens. de Promotion sociale, l'ens. supérieur et les Ecoles supérieures des arts.



> Les instituteurs·trice·s maternel·le·s et les puériculteur·trice·s sont essentiel·le·s !

Réaction immédiate du Comité commautaire de secteur fondamental (CCSF)

Nous proposons aux instituteur·trice·s maternel·le·s et aux puériculteur·trice·s, par le biais de cet encart dans le CSC-Educ, de pouvoir se faire entendre face aux dénigrement qu'ils-elles subissent constamment. Tantôt traité·e·s de gardien·ne·s, de Madame pipi, etc..., il nous apparaît important de rappeler que ces dernier·ère·s sont les fondations de notre enseignement".

Voici un aperçu de quelques actions menées à cet effet.

Pour que l'action perdure, nous attendons les vôtres ainsi que vos commentaires par mail à l'adresse csc-enseignement.obligatoire@acv-csc.be

Aurélien Hantson & les membres du bureau (Hélène Lakama, Barbara Palmato, Françoise Laurent, Michaël Tassignon & Philippe Dolhen)



Notre métier essentiel ne s'exerce pas que dans les toilettes ou qu'autour de la table à langer...



"On n'est pas dans la m ____!"

Cinq membres du personnel d'une école.
Qui est institutrice maternelle, puéricultrice ou institutrice primaire ?
Quels sont les signes distinctifs de ces trois fonctions ?
Réponse : sur la photo, aucune différence !



> La réforme de la formation initiale des enseignants à nouveau à l'actualité ! Bonne ou mauvaise nouvelle ?

Reconnue par l'ensemble des acteurs de l'enseignement comme **une condition indispensable à la réussite du Pacte** pour un enseignement d'excellence, la RFIE¹ votée en février 2019 fait à nouveau parler d'elle.

Suspendue par la Déclaration de politique communautaire² de septembre 2019, elle est à nouveau à l'ordre du jour du Gouvernement de la FWB qui vient **d'approuver en deuxième lecture le décret** la modifiant.

Cette nouvelle mouture de la réforme **est loin d'être celle que nous attendions** et va à contresens de ce que la DPC de 2019 précisait : «Il est impossible de renforcer les apprentissages de base sans avoir des enseignants bien formés devant les classes» puisqu'elle prévoit d'utiliser les étudiants de dernière année comme enseignants salariés pour lutter contre la pénurie.

Explications...

Un long chemin...

Prévu depuis la Déclaration de politique communautaire de 2009, ce projet de réforme a suivi un chemin long et difficile (à ce titre, lire l'article du CSC-Educ n°141 de septembre 2020) pour aboutir à un **décret jugé insuffisant mais allant dans le bon sens en février 2019**.

Mis à l'arrêt par le Gouvernement actuel pour analyser sa cohérence avec le Pacte ainsi que sa faisabilité organisationnelle et financière, un **premier avant-projet de décret** a été soumis à la concertation durant l'été 2020. Les modifications proposées déforçant

davantage la plus-value de la RFIE proposée, la CSC-E et l'ensemble des organisations syndicales remettent un **avis défavorable** lors des négociations (cf. Communiqué de presse dans le CSC-Educ n°142 d'octobre 2020).

Le bout du tunnel ?

Depuis, sans autre consultation des acteurs concernés, le Gouvernement a planché sur une nouvelle version qui a été approuvée en deuxième lecture dernièrement.

Le Cabinet de la Ministre Glatigny espère obtenir l'avis du Conseil d'Etat et l'approbation en troisième lecture du projet, pour un vote du Parlement en juillet et une **mise en application en septembre 2022**.

La CSC-E et les autres organisations syndicales ont été invitées à une concertation informelle le 6 mai, soit seulement quatre jours après avoir reçu le texte ; bien que non obligatoire, cette concertation nous a permis d'exprimer notre mécontentement.

Nous avons mis en avant que cette nouvelle version de la réforme s'éloigne de plus en plus de l'idéal attendu en énumérant les points problématiques à l'égard de celle-ci.

Notre avis ne pouvait qu'être défavorable.

Le chemin de briques jaunes

Ne soyons pas dupes, les modifications apportées au décret initial visent essentiellement une réduction des coûts

de la mise en place de la réforme. Subtilité supplémentaire, elles permettraient également de lutter contre la pénurie à moindre coût.

C'est donc avec une pointe de curiosité mais aussi de scepticisme que le texte a été abordé. Car, comment révolutionner le monde de l'enseignement en investissant le moins possible ?

Ci-dessous, vous trouverez une analyse certes un peu technique mais éclairante sur les nouvelles modalités proposées et présentées à la presse comme la solution miracle pour tous les maux de notre système éducatif.

Une réforme pour avoir «des enseignants bien formés devant les classes»

Dès la sortie de la première version de l'APD³, l'ensemble des acteurs avait dénoncé une trop grosse concentration de stages en dernière année de formation. L'articulation théorie-pratique ne pouvait uniquement se faire que lors de la dernière année de formation. Dans ce cadre, la charnière de la formation qui associe la théorie à la pratique pendant tout le cursus ne pouvait être respectée.

Le Cabinet a entendu l'objection et cette concentration en fin de cursus est moins prononcée...

MAIS elle est remplacée par une **charge professionnelle en dernière année de formation**, c'est-à-dire par la prise en charge effective d'une classe par un étudiant rémunéré.

Cette mesure est présentée comme permettant une **meilleure insertion**

¹ RFIE : Réforme de la Formation Initiale des Enseignants.

² DPC : Déclaration de Politique Communautaire.

³ Avant-projet de décret.

Cette charge professionnelle semble être la pierre angulaire qui aurait débloqué le dossier de la RFIE.

Cette proposition est loin d'être aboutie au niveau de la réflexion, le Gouvernement ayant demandé une note d'orientation inter-cabinets (supérieur et obligatoire) pour aboutir par la suite à un nouveau décret complémentaire qui baliserait le statut de l'étudiant-professeur et le cadre de son intervention.

dans le milieu professionnel grâce à une supervision de la Haute Ecole et de l'école d'accueil.

L'école accueillante supervisera par ses dispositifs institués pour l'accueil et l'accompagnement des jeunes enseignants et non par un maître de stage. Il s'agira de lutter ainsi contre la pénurie en envoyant sur le terrain des étudiants qui seront rémunérés.

L'accompagnement des jeunes enseignants et une meilleure insertion professionnelle sont, en effet, de véritables enjeux et doivent être des priorités quand on constate qu'**un enseignant sur quatre quitte la profession avant la fin de sa première année de travail**.

Mais on peut légitimement se poser la question de **la pertinence d'insérer professionnellement des étudiants en cours de formation** et ainsi de les amputer de la formation qui se doit de les préparer au mieux à la réalité de terrain.

Cet accompagnement ne devrait-il pas **plutôt se faire au début de la carrière d'un enseignant diplômé** avec le soutien d'un enseignant expérimenté et, pour aller plus loin, avec le support des opérateurs de la formation initiale ?

Vous vous en doutez, cette mesure soulève de nombreuses questions et critiques... En synthèse, voici les thèmes principaux qui posent problème.

Au niveau de la qualité de la formation initiale

Actuellement, dans les grilles mini-

males de l'ARES⁴, les formations initiales pour enseigner dans le fondamental et le secondaire inférieur doivent proposer au moins 54 crédits de pratique sur les 180 crédits du bachelier. Le constat des opérateurs de formation, des chercheurs et des Pouvoirs organisateurs est que la formation est trop courte, qu'il y a trop de contenus en 3 ans et que les enseignants ne sont pas assez préparés à la réalité d'un terrain très hétérogène.

La réforme de la formation initiale n'a pas vraiment modifié ce seuil puisqu'il est prévu un minimum de 55 crédits sur les 240 crédits de la formation en 4 ans, cette année supplémentaire renforçant essentiellement les aspects disciplinaires, de recherche, et transversaux à la profession.

Si on considère que les charges professionnelles sont prévues pour aller jusqu'à 20 crédits en dernière année, cela ne laisserait donc que 35 crédits de formation pratique dans la formation initiale avant d'être envoyé dans des classes comme «enseignant».

35 crédits seulement pour le développement professionnel, les séminaires d'analyse des pratiques, les ateliers de formation professionnelle, des stages variés (avec des empan allant de la M3 à la P6 pour les sections 2, pour les sections 3 éducation physique, de la M1 à la S3) dans des milieux diversifiés⁵.

Est-il réaliste d'imaginer préparer les étudiants à prendre en charge de manière autonome des classes en dernière année de formation avec 19 crédits de moins qu'actuellement ?

Si l'idée est de favoriser l'entrée dans la profession, c'est en effet bien **les préparer à la réalité d'une profession mésestimée où on entre dans un métier pour lequel on est insuffisamment préparé** et ce, sans même avoir fini ses études.

Au niveau organisationnel

Autre point de questionnement, c'est

l'organisation effective que devraient mettre en place les opérateurs pour permettre aux étudiants de dernière année de servir de bouche-trous dans les classes en pénurie tout en suivant les cours et en préparant leur travail de fin d'études.

Il est imaginé, dans cette version, qu'un encadrement des stages devrait être mis en place par les opérateurs de formation, mais où placer ces analyses réflexives et les supervisions de ces pratiques ?

Pour les sections de 1 à 3, il y aurait 20 crédits de charge professionnelle, 15 crédits pour le TFE. Il restera donc 25 crédits de cours à intégrer et à réussir (le principe est le même pour les sections 4 et 5).

Les établissements d'enseignement supérieur vont donc devoir organiser 25 crédits de cours théoriques dans une année où les étudiants seront détachés de manière aléatoire et non prévisible dans des écoles pour faire les remplacements prévus dans les 20 crédits de charge professionnelle.

Il sera donc obligatoire :

- de donner des cours à des étudiants qui iront là où des Pouvoirs organisateurs les appelleront, de manière aléatoire, selon les manques constatés dans leur établissement ;
- d'obliger ces mêmes étudiants à devoir suivre des cours en podcast, ou à se remettre en ordre, ou à multiplier les rattrapages par les établissements d'enseignement supérieur... Bref, à passer à côté de la majeure partie de leur formation en dernière année.

Nous regrettons déjà que, pour les sections orientées vers le fondamental et le secondaire inférieur, la formation ne soit pensée qu'en quatre ans. **Aujourd'hui, nous ne pouvons qu'être révoltés par une formation en 3+1 voire en 3+0,5.**

Pouvons-nous encore parler d'un réel

⁴ Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur.

⁵ (...) une diversité de situations, notamment en tenant compte : [...] du public scolaire : l'origine socio-économique des élèves, le fait qu'il s'agisse d'élèves fréquentant l'enseignement ordinaire ou l'enseignement spécialisé, l'enseignement de plein exercice, l'enseignement en alternance ou l'enseignement de Promotion sociale, l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit.

Temporaires, ACS-APE,...

En cette fin d'année, ne négligez pas les formalités administratives !

- Quels sont les documents indispensables que doit vous remettre votre direction ?
- Avez-vous droit à un salaire pendant les vacances ?
- Comment introduire une demande d'allocation d'insertion ou de chômage auprès de la CSC ?

Il est fortement conseillé d'effectuer les démarches auprès du service chômage CSC
avant le 12 juin

- Quand vous inscrire comme demandeur d'emploi ?
- Avez-vous droit à un pécule de vacances «jeune diplômé.e» ?

Où trouver les réponses à ces questions ?



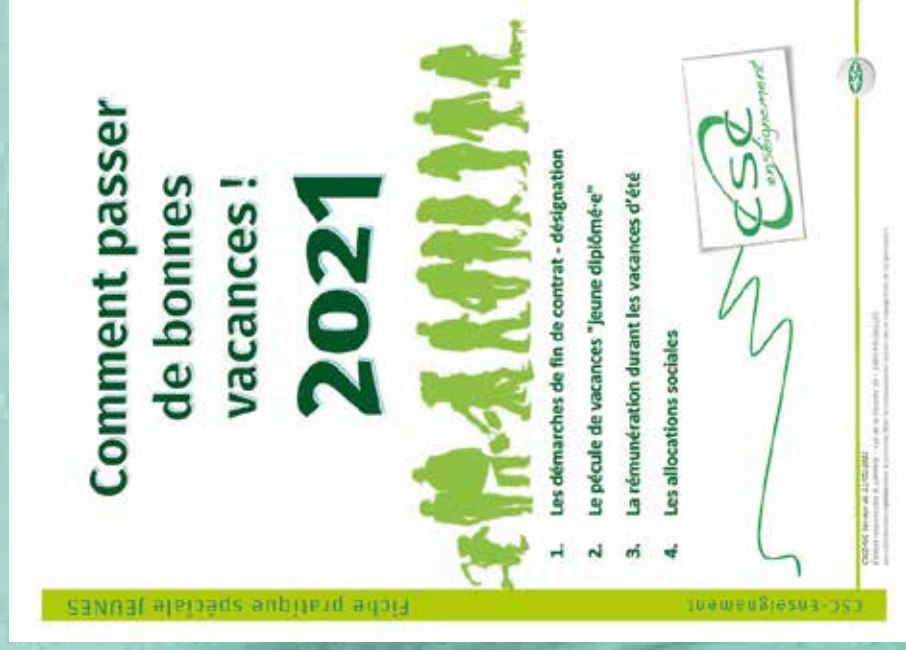
Contactez votre délégué·e syndical·e CSC

ou rendez-vous sur notre site

www.lacsc.be/csce/salaire-vacances



Vous pourrez aussi y télécharger
notre fiche pratique
«Comment passer de bonnes vacances ?»
qui vous guidera dans vos démarches.
Un résumé des informations est également
publié dans le CSC-EDUC du mois de juin.



niveau de formation de niveau 7 selon le Cadre européen de certification ? Où se trouveront ces savoirs hautement spécialisés dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale et/ou de la recherche ?

Au niveau de la concurrence dans le paysage de l'enseignement supérieur

Rappelons d'abord que l'enseignement supérieur vit dans un contexte d'enveloppe fermée. Pour qu'un établissement se développe, il doit pratiquer la course aux étudiants afin d'avoir une plus grande part de l'enveloppe qui, elle, ne bouge pas et ne bougera pas.

Ces charges professionnelles assurées par les étudiants sont un nouvel et excellent outil pour favoriser et développer ce contexte de concurrence.

L'établissement qui proposera au sein de ces 20 crédits la plus large plage de stages et/ou les lieux les plus accueillants attirera plus facilement des étudiants que son concurrent.

Qui pourrait blâmer l'étudiant qui choisirait l'école lui proposant 10 semaines rémunérées avec des cours le samedi plutôt que l'école qui proposerait 5 semaines seulement avec des cours en semaine ?

Au niveau de la lutte contre la pénurie

Remarquons que la mesure est surtout présentée comme ayant le double avantage de lutter contre la pénurie et d'en réduire le coût.

Il s'agit là d'une fausse bonne idée. En effet, dans ce cadre, **la pénurie deviendrait totalement structurelle et même nécessaire** pour former les nouveaux enseignants. Car sans pénurie, pas de lieu de stage où l'étudiant-professeur pourrait exercer et être rémunéré.

De plus, la réforme visait au départ une revalorisation du métier d'enseignant pour justement lutter contre cette pénurie. Mais est-ce que l'on peut considérer que le métier est revalorisé avec

une formation plus courte, au barème incertain, où les étudiants seront envoyés en autonomie travailler dans les classes après une formation pratique plus réduite qu'aujourd'hui ?

Au niveau statutaire

On peut légitimement se demander quels seront **le statut et le salaire** de l'étudiant-professeur et comment sera **déterminée la priorité** de l'affectation d'un poste entre un étudiant-professeur et un enseignant diplômé⁶.

Il est envisagé de donner à l'étudiant-professeur un statut proche du titre suffisant ; mais peut-on vraiment s'imaginer qu'un étudiant n'ayant pas fini ses études et n'ayant eu que 35 crédits de pratique dans ses trois premières années de formation puisse être armé pour prendre en charge seul une classe ?

Ajoutons à cela que pour permettre l'organisation de ces charges professionnelles, le texte prévoit d'organiser de facto les dernières années de formation en «horaire ajusté»⁶ **au mépris total des statuts et des règlements de travail en vigueur** dans les établissements d'enseignement supérieur.

Unicité de métier ou unicité des opérateurs de formation ?

Le dispositif a été pensé pour contenir les différents opérateurs et, on peut le supposer, ne pas soulever d'objections majeures de leur part.

- Ainsi, les universités ont obtenu la suppression du bachelier en section 4⁷, une réduction substantielle du nombre de masters de spécialisation et une augmentation du volume de crédits accordés à la formation disciplinaire au détriment des autres axes de formation au métier d'enseignant.
- Pour les Ecoles supérieures des arts, il est prévu une plus grande concentration encore des crédits dans l'axe disciplinaire ainsi qu'une répartition

des crédits à leur avantage dans les codiplomations. Elles auraient donc pour toutes les formations, des crédits supplémentaires au détriment de l'autre opérateur.

- Quant aux Hautes Ecoles, celles-ci obtiennent davantage de crédits dans les formations où leur participation était minoritaire (la section 5⁸, le master en section 4 et les masters de spécialisation).

Constatons que ce marchandage **se fait au détriment de la cohérence et de l'unicité des formations**. Le postulat d'une réforme visant «une même formation pour un même métier» et donc à rapprocher les enseignants de toutes les sections est loin d'être atteint. Au contraire, on renforce les différences et les «particularités». Ces étudiants ne risquent-ils pas de perdre une opportunité de développer le sens du travail collaboratif inhérent à leur profession ?

De plus, ce fragile équilibre tiendra-t-il la rampe du lobbying de chaque type d'opérateur ? Le rapport de force semble indiquer qu'à chaque version du décret, certains arrivent à obtenir encore plus de prise en compte de leurs demandes au détriment des autres opérateurs, mais surtout **au détriment d'une formation de qualité des enseignants**.

Une réforme pensée depuis 2009 mise en œuvre en 12 mois ?

La réforme est plus que nécessaire, tout le monde est d'accord avec cela.

Elle a été longuement pensée mais ne cesse d'être modifiée au gré des impératifs budgétaires et politiques. Les établissements d'enseignement supérieur ont travaillé avec des équipes surmenées sur un texte voté en février 2019, puis sur ses possibles modifications en septembre 2020 et maintenant, en mai 2021, sur une nouvelle mouture inachevée pour une rentrée en 2022...

Les modifications apportées sont

⁶ Horaire ajusté : horaire organisé soit en dehors des plages habituelles de travail, soit sur trois journées maximum du lundi au samedi.

⁷ L'équivalent des AESS actuels.

⁸ L'équivalent de l'agrégation de l'enseignement secondaire supérieur.

loin d'être anodines et changent certains principes de la réforme votée en 2019. Les équipes pédagogiques des établissements supérieurs, comme l'ensemble du monde éducatif, ont dû relever de nombreux défis ces derniers mois.

Modifier en urgence et en un an des programmes d'études pensés et élaborés avec de nombreux partenaires dans un équilibre fragile ne paraît pas très réaliste et encore moins respectueux de ce que le corps enseignant a pu donner à la société ces derniers mois.

Avant la conclusion, quelques points positifs...

Soulignons cependant que le texte de 2019 avait son lot de lacunes et que les modifications successives ont apporté de nombreuses corrections appréciables.

Ainsi, le texte est beaucoup **mieux**

coordonné avec le Pacte pour un enseignement d'excellence ; il **renforce les synergies** entre la formation initiale et les futurs employeurs ; **le test de maîtrise de la langue est clarifié** et est plus respectueux des étudiants (du moins de la section 1 à la section 3) et enfin, **le profil de compétences est plus pertinent** même si son niveau de maîtrise doit encore être défini.

La croisée des chemins

La CSC-E a toujours soutenu l'importance d'une réforme de la formation initiale mais force est de constater qu'à force de remplir une formation de plus en plus réduite d'attentes irréalistes, nous n'arrivons pas à l'objectif de qualité annoncé.

En effet, que ce soit dans une formation en 4 ans (ou plutôt 3,5 ans) ou bien dans une formation disciplinaire en 5 ans avec quelques morceaux de ce qui forme au métier d'enseignant du de-

dans, on ne peut que constater que la réforme ambitieuse et volontaire portée par le GT40 n'est plus que chimère.

Il y a quelques mois, nous nous demandions si nous pouvions soutenir une réforme qui avait perdu ses fondements et qui était principalement cosmétique. Aujourd'hui, nous devons nous poser la question de la pertinence d'une réforme qui **risque fort de dévaloriser le métier d'enseignant**.

L'enseignement en FWB est à la croisée des chemins : sur quel avenir voulons-nous parier et lequel voulons-nous ? Si la qualité de l'enseignement en FWB est LA priorité du monde politique, si l'avenir des enfants, des jeunes en FWB constitue notre plus grand moteur, **est-ce en marchant ou en bricolant la formation initiale des enseignants que nous y arriverons ?**

Joachim Sosson

France-Lise Caron

GROUPES CATÉGORIELS

> Éducation à la philosophie et à la citoyenneté

Le Gouvernement a chargé un groupe de travail spécifique au sein du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles d'examiner l'extension à deux heures de l'Éducation à la philosophie et à la citoyenneté (EPC), pour l'ensemble des élèves de l'enseignement obligatoire.

La CSC-Enseignement ne s'est pas étonnée de voir que la Déclaration de politique communautaire prévoyait ce groupe de travail parlementaire : ainsi, le rapport du 7 juin 2018 sur les travaux du groupe de travail relatif à la mise en oeuvre du cours d'éducation à la philosophie et à la citoyenneté faisait, à

la Commission Education, huit recommandations, dont la première qui prônait l'évolution du CPC vers un cours unique de deux périodes.

Si nous marquions certaines craintes, c'est que dans les huit recommandations, on lisait que le PS souhaitait une étude de la place des cours conviction-

nels dans le cursus scolaire, et que DEFI souhaitait rendre facultatifs les cours de religions et de morale qui devraient être dispensés en dehors de la grille-horaire obligatoire des élèves, dans le respect de l'article 24 de la Constitution et afin d'en maîtriser le budget.

La question de la pérennité des cours philosophiques convictionnels est donc bien sur la table. A l'époque, le MR et le CdH rappelaient l'article 24 de la Constitution (organisation des cours de religion à la demande des

parents) et, en absence de modification de la Constitution, l'un souhaitait une réflexion approfondie du système en cours et son évaluation, alors que l'autre y ajoutait le maintien d'une période de religion et de morale. Mais tous parlaient d'un cadre budgétaire maîtrisé.

Les organisations syndicales ont été entendues le 5 mai par ce groupe de travail qui travaille à huis clos. Il a été demandé de respecter le huis clos sur les questions des parlementaires.

Les cinq organisations ont exposé leurs points de vue ; ces points de vue ne sont pas similaires : on ne peut pas nier l'évolution historique ; l'intérêt de la réflexion philosophique n'est remise en question par personne mais l'inquiétude pour les pertes d'emploi appelle des mesures transitoires.

La CSC-Enseignement n'a pas fait l'unanimité en rappelant que les référentiels du CPC sont différents pour le cours obligatoire et le cours de dispense ; donc ces référentiels sont prévus pour une heure alors que ceux de religion et morale étaient prévus pour deux heures. Nous sommes tous d'accord pour dire qu'un cours à une heure n'est pas vraiment efficace. Si c'est vrai pour CPC, c'est vrai aussi pour les cours philosophiques convictionnels, mais là, on va se heurter à l'équilibre budgétaire.

Il est à noter que l'avis 3 du Pacte reprend dans le domaine des Sciences humaines et sociales, la philosophie et la citoyenneté. Si le nombre d'heures de cours dans ce domaine n'est pas défini, il y est clairement prôné quatre champs disciplinaires classiques : l'histoire, la géographie, les sciences économiques et sociales et des objets pris en charge par l'éducation ou le cours de philosophie et citoyenneté et les cours de religion et morale, mais la réflexion se porte sur les 4 composantes en veillant à la moindre dispersion au sein des «petits» cours. Le cours de philosophie et citoyenneté apparaît comme un garant de la promotion de la mixité sociale en veillant à la diversité culturelle.

Aujourd'hui, certains élèves bénéficient de deux heures de CPC, ayant opté pour la dispense des cours de religion ou morale dans l'enseignement officiel. Cela ne représente, en fonction des chiffres du choix des parents, que moins d'un élève sur cinq, tant dans le fondamental que dans le secondaire.

Les conditions de travail pour le cours de CPC ne sont malheureusement pas identiques pour le cours obligatoire et pour le cours de dispense. En effet, le cours obligatoire se donne par classe, donc dans le respect du décret Taille des classes et la dispense se donne selon les critères des cours de religion et de morale, avec des nombres d'élèves parfois trop importants dans des locaux inadaptés.

Le cours de dispense continue donc à être assimilé par certains comme l'EPA ou cours de rien. Dans un tel cours, l'interconvictionnel proposé par le Conseil consultatif supérieur des cours philosophiques (CCSCP) pouvait sans doute permettre une mixité culturelle. Il ne nous semble pas opportun de l'intégrer dans un cours de philosophie et citoyenneté qui a son référentiel établi sans le prévoir.

La philosophie et la citoyenneté, comme déjà annoncé dans le rapport de 2018, n'est un cours que dans l'enseignement officiel, qu'il soit organisé ou subventionné. Dans le libre non confessionnel, il est organisé que dans certains établissements comme cours de dispense, le libre confessionnel répondant au référentiel du cours dans diverses disciplines. Toutes les organisations syndicales ont soulevé ce souci.

Dans l'avis 3 du Pacte, on retrouve bien la distinction entre les réseaux dans un des objectifs de la formation au sein de ceux-ci, qui doit être en lien avec le projet éducatif de chacun (approches spécifiques aux réseaux : approche transversale de la philo/citoyenneté dans le libre et cours spécifique dans l'officiel, animation des projets éducatifs des réseaux...).

Les Parlementaires ont modifié les mesures transitoires qui avaient été

établies pour garantir une équité entre les professeurs de religion et de morale qui, appelés éventuellement à une disparition, pouvaient donner le cours de CPC. Une modification a permis aux PO de nommer dans cette nouvelle fonction, ce qui a compliqué le respect du classement établi avant l'entrée en application des mesures transitoires. Permettre ensuite l'accès à la formation au certificat didactique a ouvert des droits à d'autres membres du personnel qui réclament aujourd'hui la possibilité d'une nomination. Ce qui peut faire craindre que tous ceux qui ont été classés ne se retrouvent pas nommés alors que certains se retrouveront nommés par une "fiche-titre".

Nous défendons un emploi de qualité et statutaire, dans le respect des priorités ; or, la modification des mesures ne nous le garantit plus.

Il nous semble que la FWB n'a pas nécessairement le budget pour passer à un cours de deux heures tout en maintenant un cours de religion ou de morale. Pourquoi avoir légiféré pour que les professeurs de religion puissent donner le CPC, s'il n'y avait déjà pas la préoccupation du remplacement des cours philosophiques convictionnels par le cours de philosophie et citoyenneté ?

Nous serons très intéressés par l'analyse des constitutionnalistes afin de voir s'il est possible de maintenir les différents cours philosophiques.

Ce qui est certain pour nous, c'est que le calcul de l'encadrement doit être revu : en effet, si on donne un cours par classe, l'encadrement doit être pris sur le capital-période ou le NTPP, et non par le calcul du RLMO. Pour rappel, le calcul du RLMO n'attribue pas les 100 % d'encadrement.

Les mesures transitoires prévoyaient que pour le secondaire, un professeur de religion ou de morale, s'il exprimait le choix de donner CPC, basculait dans ce cours pour l'entièreté de son horaire ; par contre, pour le fondamental, ce n'était une obligation que pour la moitié de l'horaire.

Est-ce qu'il ne faudrait pas un cadastre clair des professeurs et maîtres spéciaux en religion et morale, ainsi que des professeurs et maîtres spéciaux en CPC, afin de vérifier que l'organisation du cours de CPC sur deux heures sera réellement efficiente ? N'oublions pas les incompatibilités pour enseigner CPC et un cours de religion ou de morale. Il faudrait que tous ceux qui

ont bénéficié des mesures transitoires soient nommés en CPC pour assurer toutes les heures qui seraient organisées afin de faciliter l'organisation de ce cours.

La CSC-Enseignement a rappelé que le droit de tirage qui a été mis en place pour ne pas mettre les professeurs de religion et morale en disponibilité devait être maintenu.

La CSC-Enseignement s'interroge sur l'avenir des cours de religion et de morale, si le budget ne permet pas de passer à deux heures de CPC sans restreindre l'organisation d'autres cours au niveau de l'officiel alors que le libre confessionnel ne serait pas soumis à ce choix.

■ Bernard Detimmerman

> BRÈVES ET CIRCULAIRES

> LA CITATION DU MOIS

«Nous passons tous, sans cesse, par des seuils initiatiques. Chaque accident, chaque incident, chaque joie et chaque souffrance, sont une initiation. Et la lecture d'un beau livre, la vue d'un grand paysage peuvent l'être aussi».
Marguerite Yourcenar

> LA QUESTION DU MOIS

Sur la fiche 281.10, à quoi correspond la case «284» : «bonus à l'emploi» ?

Le bonus à l'emploi repris sur la fiche 281.10 est une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale à charge du travailleur. Cette réduction s'applique aux travailleurs ayant un bas salaire, et doit figurer sur la fiche fiscale du membre du personnel.

> HUMOUR

Un ami m'a conseillé du fumier de cheval pour mes fraises. Je crois que je vais continuer avec du sucre, car je n'ai pas aimé le goût...

> CIRCULAIRES DU MOIS

CIRCULAIRES ADMINISTRATIVES

Circulaire 8059 - Activation de la priorité au changement d'affectation après 10 années d'ancienneté dans

l'enseignement spécialisé.

Le décret du 25 avril 2019 introduit un mécanisme de priorité dans les changements d'affectation, applicable à l'égard des membres du personnel définitifs qui exercent une fonction de recrutement dans l'enseignement spécialisé, qui ont acquis dans cet enseignement une ancienneté de service de dix ans au moins.

Dans ce cadre, cette circulaire présente les modèles d'acte de candidature en vue de faire valoir la priorité au sein de l'enseignement libre non confessionnel subventionné et de l'enseignement libre confessionnel.

Circulaire 8074 - Attestation de reconnaissance de 300 jours d'ancienneté pour les porteurs du «module DI».

Un enseignant disposant d'un master listé en titre requis pour la fonction correspondante au degré supérieur et d'un titre pédagogique, peut être considéré comme titre requis au degré inférieur si les deux conditions suivantes cumulatives sont remplies :

- être en possession du module de formation à la pédagogie de l'enseignement secondaire inférieur (module DI) ;
- avoir accumulé une ancienneté dans la fonction en cause au DI de minimum 300 jours.

Cette circulaire explique les modalités pour obtenir cette attestation de 300 jours d'ancienneté dans la fonction, délivrée par la Chambre de l'expérience utile, uniquement lorsque l'ancienneté de fonction en question est acquise auprès de plusieurs Pouvoirs organisateurs.

CIRCULAIRES INFORMATIVES

Circulaire 8057 - Covid-19 : octroi d'une dispense de service pour le temps nécessaire à la vaccination contre le Covid-19.

Cette dispense, valable jusqu'au 31/12/2021, est accordée aux membres du personnel de l'enseignement fondamental et secondaire de plein exercice, de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et des Centres psycho-médico-sociaux, quels que soient le réseau et le statut.

Le membre du personnel peut s'absenter pour le temps nécessaire à la vaccination (le remplacement n'est pas autorisé ; l'information n'est pas transmise au bureau des traitements).

Circulaire 8058 - Covid-19 : octroi d'une dispense de service pour le temps nécessaire à la vaccination contre le Covid-19.

Dispense de service aux membres des personnels de l'enseignement de Promotion sociale et de l'enseignement supérieur non universitaire pour le temps nécessaire à la vaccination contre le Covid-19.

■ Catherine Blavier

> Jeunes temporaires, ACS, APE : comment passer de bonnes vacances !

1. La rémunération durant les vacances d'été

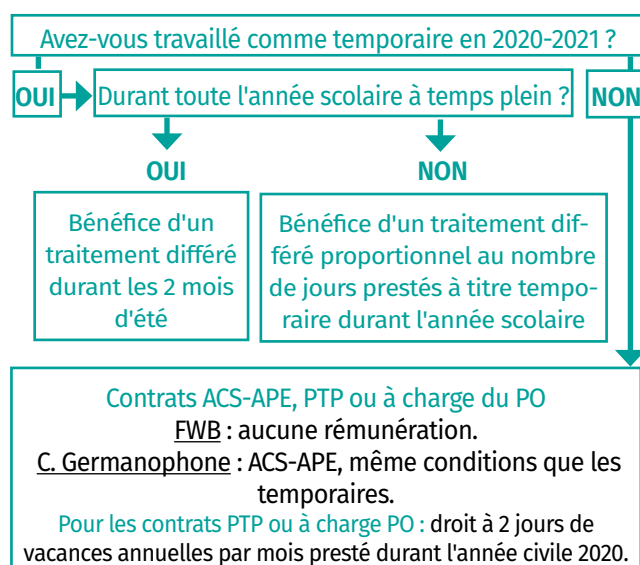
Durant les vacances d'été, vous avez droit à un traitement différé (versé par la Communauté française) calculé au prorata des prestations exercées à titre de temporaire durant l'année scolaire 2020-2021 sur base du barème qui a déterminé le salaire mensuel perçu.

Ce n'est pas le cas pour les prestations exercées dans un contrat ACS, APE, PTP ou à charge du Pouvoir organisateur.

Pour les périodes non couvertes par un traitement différé, vous devez faire des démarches pour obtenir des allocations sociales.

Schéma récapitulatif

AVEZ-VOUS DROIT À UN TRAITEMENT DIFFÉRÉ ?



Modalités de liquidation du traitement différé

La première moitié du traitement global dû pour les deux mois est payée fin juillet et l'autre moitié fin août. Le traitement différé est versé automatiquement par la FWB aux bénéficiaires.

2. Les allocations sociales

Allocations d'insertion

Montants à partir du 1/1/2021	Par jour	Par mois
Cohabitant avec charge de famille	50,86 €	1322,36 €
Isolé (+ de 21 ans)	37,88 €	984,88 €
Cohabitant ordinaire (+ de 18 ans)	18,82 €	489,32 €
Cohabitant «privilegié» : le conjoint ne bénéficie que de revenus de remplacement	20,84 €	541,84 €

Le droit aux allocations d'insertion est limité dans le temps : crédit de 36 mois. Ce crédit est calculé de date à date, à partir du jour où le droit aux allocations d'insertion vous a été accordé pour la première fois.

- Cette période peut être prolongée si vous avez travaillé au minimum 156 jours au cours des deux dernières années.

- Dérogation : si vous êtes isolé-e, cohabitant-e avec charge de famille ou "privilegié-e", le crédit de 36 mois débute à partir du mois qui suit votre 30^{ème} anniversaire.

Allocations de chômage

Les allocations de chômage durant la 1^{ère} année : au départ, le montant de l'allocation correspond à un pourcentage de la rémunération brute limité à un plafond salarial (PS) variant selon la période d'indemnisation.

Exemple : montant salarial brut d'un instituteur/régent avec 5 ans d'ancienneté : 28 46,14 €.

Attention, pour les cohabitant-e-s ordinaires, les montants sont soumis à un précompte professionnel de 10,09 %.

Périodes	Montants maximum à partir du 1/1/2020	
1 ^{er} au 3 ^e mois	max. 65 % du PS fixé à 2754,76 €	68,87 €/jour soit 1790,62 €/mois
4 ^e au 6 ^e mois	max. 60 % du PS fixé à 2754,76 €	63,57 €/jour soit 1652,82 €/mois
7 ^e au 12 ^e mois	max. 60 % du PS fixé à 2399,25 €	59,25 €/jour soit 1540,502 €/mois

Pour obtenir les allocations sociales, il est indispensable de faire les démarches auprès de la CSC.

La fiche pratique

"Comment passer de bonnes vacances ?"

Cette brochure reprend toutes les informations utiles pour vous guider en cette fin d'année.

Elle est disponible dans la rubrique "publications & doc." sur notre site Internet :

www.lacsc.be/csc-enseignement



En bref et concrètement,



La situation sanitaire actuelle ne permettant pas d'organiser des permanences physiques dans les Centres de services CSC pour vous recevoir, Il est important de suivre la procédure ci-dessous afin que votre dossier puisse être traité dans les meilleurs délais.



Afin de simplifier au maximum les formalités administratives, le Service chômage de la CSC met à votre disposition une procédure numérique sécurisée pour le traitement de votre demande annuelle d'allocations.

De préférence AVANT le 12 juin...

Si vous avez déjà introduit précédemment une demande d'allocations auprès de la CSC, un courriel de la CSC Service chômage vous a été adressé vers le 20 mai, indiquant la procédure à suivre.

A défaut, comment procéder ? Deux possibilités :

- soit via le **processus en ligne** en vous connectant à votre E-dossier via le site : MA CSC "Données chômage/ Demandes/Enseignement" ;
- soit en transmettant au Centre de services CSC lié à votre domicile, le **formulaire "calcul des prestations"**, dûment complété et permettant de calculer la période des vacances couvertes par un traitement différé :
 - de préférence par courriel, en indiquant en objet «Rémunération différée» + votre n° de registre national ;
 - à défaut, par courrier postal ou dépôt dans la boîte aux lettres.

Ce formulaire est téléchargeable sur le site. Vous y trouverez également les adresses e-mails des centres de services.

En retour...

En principe, pour le 30 juin au plus tard si vous avez respecté la date du 12 juin, votre correspondant CSC vous transmettra toutes les informations utiles :

- nombre de jours couverts par un traitement différé ;
- date à laquelle, le cas échéant, vous pourrez prétendre à des allocations ;
- le cas échéant, les documents manquants à transmettre pour finaliser votre dossier ;
- procédure pour bénéficier des allocations.

A la fin de l'année scolaire ou académique

Remettez votre ou vos C4-Enseignement

- de préférence par téléchargement (document scanné) dans votre E-dossier (voir ci-dessus) ;
- à défaut, par courriel à l'adresse de votre Centre de services CSC, voire par dépôt ou envoi postal.

En fin de mois de juillet et/ou août

Si vous pouvez bénéficier d'allocations de chômage pour les mois de juillet et/ou août, vous devez remettre mensuellement une carte de contrôle à votre Centre de services CSC. Pour cela, nous vous invitons à utiliser la carte de contrôle électronique (EC3) qui doit être activée sur le site de la sécurité sociale <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/static/infos/general/index.htm>.

Fin août, début septembre... auprès du FOREM, ACTIRIS et/ou ADG

Inscrivez-vous comme demandeur d'emploi si vous n'avez pas d'emploi à la rentrée scolaire ou académique.

Si vous avez un emploi à temps partiel (non volontaire), sollicitez le statut de travailleur-euse à temps partiel avec maintien des droits (sécurité sociale et droit aux allocations complètes en cas de perte d'emploi).

Marie Lausberg

Fiche pratique spéciale JEUNES

Comment passer de bonnes vacances !

2021

1. Les démarches de fin de contrat - désignation
2. Le pécule de vacances "jeune diplômé-e"
3. La rémunération durant les vacances d'été
4. Les allocations sociales

CSC-Enseignement

CSC-EN Version du 21/05/2021
Éditeur responsable R. LAMOTTE - rue de la Victoire 28 - 1050 BRUXELLES
Les informations reprises dans la présente fiche ne constituent en aucun cas un engagement de l'organisme.

➤ Renouveau et développement syndical - Réseau de coopération au développement de l'Internationale de l'Éducation¹



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

L'Internationale de l'Éducation est la Fédération syndicale mondiale qui réunit des syndicats de l'enseignement du monde entier. La CSC-E en fait partie. Voici les principaux objectifs de l'IE² :

- soutenir activement l'éducation gratuite, de qualité et financée par les fonds publics pour tous dans tous les pays ;
- représenter et promouvoir les personnels de l'éducation à l'échelle internationale ;
- promouvoir le développement d'organisations démocratiques pour défendre les personnels de l'éducation ;
- favoriser le développement des qualifications et de la reconnaissance des personnels de l'éducation ;
- défendre et promouvoir la démocratie, la paix, la justice sociale et les droits humains, notamment les droits syndicaux et le droit à l'éducation ;
- plaider en faveur de l'équité sociale (faire progresser la justice sociale et contester toute forme de discrimination).

Début mars, une réunion de coopération au développement s'est déroulée durant deux jours. Cette réunion a été

l'occasion de faire le point sur 2020 et d'envisager des actions conjointes pour l'avenir.

Le point sur 2020

En 2020, les objectifs de l'organisation ont dû être revus à cause de la crise sanitaire. Les actions ont porté sur les thématiques suivantes : la technologie et la montée des sociétés informatiques dans l'enseignement, le bien-être des enseignants et l'équité. L'IE a aussi mené des actions afin de réclamer un **accès équitable aux vaccins pour tous les personnels de l'éducation à travers le monde**. Elle a par ailleurs mis en évidence le changement climatique parmi les nouvelles priorités majeures, tout en rappelant l'importance de l'action dans les domaines des droits humains, des catastrophes naturelles, de la persécution et du harcèlement des personnels de l'éducation.

L'**Amérique latine** a souligné l'impact de la pandémie sur les communications. La solidarité a pu permettre de fournir aux organisations membres de l'équipement et des formations pour continuer à communiquer efficacement, mais les communications en personne sont irremplaçables, notamment au niveau de l'action syndicale.

Les **pays asiatiques** ont exigé, dans ce contexte de pandémie, des conditions de travail sûres et la réouverture sans danger des établissements scolaires. Des appels à la solidarité internationale ont été lancés face à la recrudescence d'attaques perpétrées par les

gouvernements sur les droits syndicaux.

En **Europe** aussi, on a noté une **augmentation de la violation des droits syndicaux** et des travailleurs ainsi qu'un **manque de transparence** dans la gestion du processus de vaccination et des allocations des fonds publics en faveur de la relance de l'activité économique.

En **Afrique**, on a constaté de nombreuses difficultés liées à la crise du Covid sur la profession enseignante. Les enseignant-e-s étaient rarement consulté-e-s sur l'ouverture ou la fermeture des établissements scolaires. Les enseignant-e-s des écoles privées ont été privé-e-s de rémunération pendant des mois ou ont été licencié-e-s ; de nombreux-ses enseignant-e-s sont décédé-e-s à cause du virus. La région a aussi été confrontée à de nombreux défis majeurs : les attaques terroristes, la violation systématique des droits humains et syndicaux, la violence fondée sur le genre,...

La région **Amérique du Nord et Caraïbes** a été sévèrement touchée par la crise et la fermeture des écoles. Des travaux de recherche sur la privatisation de l'éducation ont été réalisés.

Tous ont insisté sur les difficultés liées à cette pandémie et sur l'importance de renforcer les capacités, la défense des droits humains et l'égalité entre les sexes au sein des organisations.

Cette crise a la particularité d'avoir touché tous les pays en même temps. Les syndicats ont dû rapidement s'adapter aux nouvelles circonstances et réagir

¹ <https://www.ei-ie.org/fr/item/23711:la-solidarite-syndicale-mise-en-avant-lors-de-la-plus-importante-reunion-du-reseau-de-cooperation-au-developpement-jamais-organisee>

² <https://www.ei-ie.org/fr/about/who-we-are>

en peu de temps aux mesures édictées par les gouvernements. La généralisation du télétravail a développé de nouvelles pratiques, très bénéfiques, de communication et d'échanges d'informations (réseaux sociaux notamment) et permis la participation de personnes qui ne prenaient pas part à l'activité syndicale. Certaines de ces pratiques seraient intéressantes à développer à l'avenir. Mais le télétravail a aussi montré des limites : des difficultés de connexion à Internet, des difficultés pour certaines personnes à utiliser les TIC de manière intensive. Cela a donc provoqué un éloignement de la base moins connectée...

Créer des synergies en faveur d'actions conjointes

Plans stratégiques des régions

En **Afrique**, l'aggravation de la fracture numérique s'est notamment marquée par l'absence de soutien aux filles et aux groupes minoritaires. Il faudra rappeler aux gouvernements leur obligation de garantir une éducation de qualité pour tou-te-s. Le changement climatique est aussi une des priorités dans cette région ainsi que, bien entendu, le suivi des violations des droits humains et syndicaux, le renforcement du réseau des femmes,...

La **région arabe** va mettre en avant les droits et la démocratie, mais aussi l'égalité entre les sexes, le renouveau syndical et la promotion de conditions de travail décentes pour les enseignant-e-s.

En **Asie**, l'accent sera mis surtout sur le renouveau syndical, tout en s'attachant à étudier l'impact des entreprises de technologies de l'éducation sur la privatisation de l'éducation. Un travail important sera aussi apporté aux violations des droits syndicaux et à l'importance de documenter ces violations pour ensuite porter plainte.

L'**Amérique latine** a souligné l'importance, pour sa région, d'élaborer des

politiques éducatives alternatives à la doctrine néolibérale et de lutter contre la privatisation et la commercialisation de l'éducation. Les efforts se concentreront aussi sur la participation des jeunes et des peuples autochtones, ainsi que sur la surveillance dans plusieurs pays de la violation des droits des femmes et des droits syndicaux.

Pour la région des **Caraïbes**, le changement climatique est une des priorités.

Tous les participants ont insisté sur l'importance de la communication, sur le renouveau syndical, le dialogue social. Plusieurs propositions ont été émises, entre autres, l'organisation de réunions régulières entre affiliés partageant des intérêts communs (langue,

région ou pays, projets,...) et la création d'une plateforme en ligne destinée à la diffusion d'informations et d'outils.

Tous ont remarqué qu'il existait de nombreux moyens pour exprimer la solidarité entre les organisations membres, en fonction des circonstances. En général, les initiatives de solidarité sont pertinentes pour tous les affiliés et l'expression du soutien d'un syndicat engagé dans une négociation ou une action de grève peut être un facteur déterminant de réussite. **On comprend toute l'importance de nos communiqués de solidarité, dont le dernier en date en soutien à nos collègues marocains.** Il est crucial de réagir rapidement lorsqu'un affilié est confronté à une urgence.

■ Nathalie Kalinowski

Manifeste de l'Internationale de l'Éducation (IE) - L'éducation, un outil pour lutter contre la menace de la crise climatique³

Comme je l'ai écrit dans l'article précédent, le changement climatique est une des priorités de l'IE. Dans cette optique, l'Internationale de l'Éducation a adopté le Manifeste pour une éducation de qualité au changement climatique pour tou-te-s⁴. Lors de la réunion du 20 avril dernier, les dirigeants syndicaux présents ont insisté sur le fait que «la crise climatique est la plus grande menace à laquelle l'humanité et notre planète sont confrontées. Il reste peu de temps pour inverser le cours actuel des choses et maintenir les températures mondiales en dessous de + 1,5°C ; l'action climatique est plus urgente que jamais».

Par ce Manifeste, les enseignant-e-s du monde entier appellent les gouvernements à tenir leurs engagements en matière d'éducation aux changements climatiques et d'éducation au déve-

loppement durable dans l'Accord de Paris et l'Agenda 2030 pour le développement durable.

Ce Manifeste s'articule autour de cinq thèmes prioritaires.

1. Les gouvernements garantissent une éducation aux changements climatiques (ECC) de qualité pour tou-te-s.
2. Chaque élève quitte l'école en étant familiarisé avec le climat et en acquérant les compétences et les connaissances nécessaires pour lutter contre les changements climatiques, s'adapter aux incertitudes et participer à la construction d'un avenir plus durable.
3. Une éducation de qualité aux changements climatiques se fonde sur la science et aborde les dimensions

³ <https://www.ei-ie.org/fr/item/24803:manifeste-de-linternationale-de-leducation-leducation-un-outil-pour-lutter-contre-la-menace-de-la-crise-climatique>

⁴ <https://www.teach4theplanet.org/fr/manifeste/>

éthiques, culturelles, politiques, sociales et économiques des changements climatiques.

4. Les enseignant-e-s sont formé-e-s et soutenu-e-s pour dispenser une éducation de qualité sur les changements climatiques.
5. Les écoles et les environnements d'apprentissage sont transformés, afin de soutenir une éducation de qualité sur les changements climatiques.

Ce sommet a aussi été l'occasion de lancer la campagne «Enseignez pour la planète» de l'Internationale de l'Édu-

cation⁵. Menée par des enseignant-e-s et en partenariat avec EARTHDAY.ORG, «Enseignez pour la planète» vise à faire en sorte que l'éducation climatique devienne aussi fondamentale que l'enseignement de la lecture et de l'écriture. La campagne suscitera une mobilisation mondiale en faveur d'une éducation climatique de qualité jusqu'à la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques (COP26) en novembre 2021.

■ Nathalie Kalinowski

⁵ <https://www.teach4thepplanet.org/fr/>



> Démocratie en péril en Haïti : les syndicats de l'éducation se mobilisent¹

Ce vendredi 28 mai, le Comité communautaire commun a invité un responsable de l'Internationale de l'Éducation (IE), voix des enseignant-e-s et des travailleur-euse-s de l'éducation à travers le monde (au travers de 386 organisations membres dont la CSC-Enseignement, l'IE représente plus de 32.5 millions d'enseignant-e-s et de personnels de soutien à l'éducation dans 178 pays et territoires).

Il nous a exposé la situation en Haïti

Malgré la mobilisation massive de la société civile, avec en première ligne les syndicats de l'éducation, le Président Jovenel Moïse érode tous les jours un peu plus la démocratie haïtienne. Le droit syndical et le droit à l'éducation ne sont plus respectés. Le pays s'enfonce dans la violence, sous le regard indifférent de la communauté internationale. L'IE lance aujourd'hui une campagne de solidarité avec ses affiliés en Haïti.

Depuis de nombreux mois, Haïti est en proie à un chaos généralisé, marqué par la violence de gangs armés et la remise en cause des fondements démocratiques par la plus haute autorité du pays.

Les attaques contre la démocratie se succèdent

Bien que son mandat présidentiel ait pris fin le 7 février 2021, Jovenel Moïse a décidé de s'accrocher au pouvoir une année de plus. Alors que le Parlement a cessé de fonctionner depuis plus d'un an, faute d'élections, il gouverne maintenant par décrets. Jovenel Moïse projette également la tenue d'un référendum visant à modifier la Constitution, alors même que cela est explicitement interdit par la Constitution du pays. Face à la multiplication de ces dérives autoritaires, de nombreuses organisations syndicales et de la société civile craignent une concentration de pouvoirs entre les mains du

Président de la République. Elles estiment que le risque de voir Haïti basculer une nouvelle fois dans la dictature est réel et regrettent les réactions beaucoup trop timides de la Communauté internationale, et notamment des représentant-e-s du Core Group.

La violence généralisée sème le chaos

La violence est maintenant omniprésente en Haïti. L'ensemble des syndicats et des organisations de droits humains font le même constat d'une instrumentalisation de gangs armés par le pouvoir. Les enlèvements, assassinats et viols perpétrés par ces gangs se multiplient de manière inquiétante.

Cette violence généralisée paralyse les activités du pays et restreint fortement les libertés et les droits fondamentaux des élèves, des enseignant-e-s, des syndicalistes et de l'ensemble de la population haïtienne. L'augmentation du prix des denrées de base entraîne également une détérioration des

¹ Source : Newsletter et site de l'Internationale de l'Éducation : <https://www.ei-ie.org/fr/>

conditions de vie de nombreuses personnes, dans un des pays déjà parmi les plus pauvres de la planète.

Impact important sur le droit à l'éducation

Comme l'ensemble des affiliés de l'IE en Haïti, René Prévil Joseph, Secrétaire général de la Fédération Nationale des Travailleurs en Education et en Culture (FENATEC), est gravement préoccupé par l'impact de la situation sécuritaire sur les enfants, les enseignant-e-s et sur le droit à l'éducation. Il décrit : *«Des enfants sont exposés à la violence des gangs sur le chemin de l'école ; un enfant a même été kidnappé devant ses camarades à l'entrée de son école. Des écoles sont fermées dans certaines zones pour raison de sécurité»*. Et de conclure : *«Tous ces faits constituent un frein au développement socio-économique d'Haïti, lequel doit nécessairement passer par l'éducation et la formation»*.

Magalie Georges, Secrétaire générale de la Konfederasyon Nasyonal Anseyan Dayiti (CNEH), fait le même constat : *«Des directeurs d'écoles sont victimes de chantage. La situation économique prive les personnels éducatifs de ressources nécessaires pouvant assurer les frais de scolarité, de transport de leurs enfants. Les enseignant-e-s deviennent plus pauvres, celles et ceux du secteur privé d'éducation sont privé-e-s de leur salaire lorsque les écoles sont fermées.»*

Les syndicats sont empêchés de fonctionner

La situation politique et sécuritaire actuelle affecte fortement le libre exercice des droits syndicaux essentiels. Les barrages routiers mis en place par les gangs armés rendent les déplacements dans le pays extrêmement dangereux et difficiles. Les responsables syndicaux ne sont plus en mesure de se rendre dans les provinces pour collecter les cotisations des membres. De plus, les dirigeant-e-s des syndicats continuent d'être la cible de mesures punitives, notamment de mutations

arbitraires, les empêchant de mener à bien leurs activités légitimes.

En août 2020, le Ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, Agénor Cadet, avait opéré une mutation arbitraire de deux responsables syndicaux d'affiliés de l'IE, Magalie Georges et Georges Wilbert Franck. Malgré la mobilisation massive des enseignant-e-s haïtien-ne-s, en grève tout au long du mois de septembre 2020, et les actions entreprises par l'IE et ses affiliés, le ministre n'est jamais revenu sur sa décision. *«Aujourd'hui encore, le Ministre de l'Education nationale continue de violer les droits des syndicalistes en les mutant dans des zones très éloignées. Avec ces nouvelles vagues de répression, les ponts sont totalement coupés entre le Ministère et l'ensemble des syndicats»*, commente Georges Wilbert Franck, Coordinateur de l'Union Nationale des Normaliens/Normaliennes et Educateurs/Educatrices d'Haïti (UNNOEH).

Josué Mérilien, coordonnateur de l'Union Nationale des Normaliens d'Haïti (UNNOH), fait quant à lui l'objet d'un mandat d'amener pour *«tentative d'assassinat»* depuis le mois de septembre 2020. Ce motif grotesque manifeste un acharnement anti-syndical et a suscité la réprobation unanime des syndicats de l'éducation.

Les syndicats se mobilisent pour la démocratie

Faute de pouvoir dialoguer avec le Ministre de l'éducation, les affiliés de l'IE ont dû revoir leur stratégie. Les syndicats de l'éducation se sont associés aux organisations de la société civile et de défense des droits humains pour réclamer le respect des valeurs démocratiques et des droits et libertés du peuple haïtien.

«Face à une telle barbarie qui règne actuellement en Haïti, le secteur syndical n'avait d'autre choix que de s'engager dans une résistance pour tenter de reconquérir les espaces démocratiques indispensables à l'exercice des libertés fondamentales», explique Georges Wilbert Franck.

Plusieurs grèves et manifestations d'ampleur ont été organisées depuis le début de l'année, mais la poursuite de la mobilisation est rendue difficile par la situation sécuritaire. De plus, les affiliés de l'IE et les organisations de la société civile estiment que la mobilisation et les actions au niveau national ne suffiront pas à mettre fin aux atteintes à la démocratie. Ils réclament une réaction nettement plus ferme de la Communauté internationale, en particulier des membres du Core Group, pour condamner le maintien au



Photo by Zach Vessels on Unsplash

pouvoir et les dérives dictatoriales de Jovenel Moïse.

Appel à la solidarité de l'IE

L'Internationale de l'Education lance aujourd'hui une campagne pour renforcer le soutien à ses affiliés haïtiens dans leur lutte en faveur de la démocratie, du droit à l'éducation et de la liberté syndicale en Haïti. L'IE va se mobiliser sur plusieurs fronts avec l'ensemble de ses affiliés dans le monde, notamment via le renforcement de son action auprès des organes des Nations Unies, l'accentuation de la pression sur les autorités haïtiennes et les pays du Core Group, ou des actions de coopération au développement en soutien de ses membres.

Que pouvons-nous faire ici en Belgique ?

L'Internationale de l'Education invite les affiliés de la CSC-Enseignement à soutenir nos collègues en Haïti et à dénoncer la situation politique et sécuritaire en prenant les actions suivantes :

- la CSC-E a adressé une lettre de protestation à Jovenel Moïse sur le modèle suivant <https://eiie.io/3xEADc2> ;
- vous pouvez contacter le Consulat belge en Haïti jdresse@gmail.com ou gerritdes@yahoo.com ou le Ministère des Affaires étrangères (Formulaire de contact : <https://diplomatie.belgium.be/fr/Contact>), afin de demander à vos représentant-e-s diplomatiques de dénoncer les at-

teintes aux droits et libertés en Haïti (sur base du précédent point).

- vous pouvez donner de la visibilité à la situation en Haïti sur vos réseaux sociaux.

Veuillez également tenir l'Internationale de l'Education et la CSC-Enseignement informées de vos actions en soutien de nos collègues en Haïti, en envoyant notamment une copie de vos mails au Secrétariat (headoffice@ei-ie.org et enseignement.csc@acv-csc.be).

L'Internationale de l'Education et la CSC-Enseignement vous remercient par avance de votre solidarité.

Philippe Dolhen

> Les syndicats de l'enseignement ensemble #ForQualityEducation

Aujourd'hui, les syndicats de l'enseignement à travers l'Europe qui sont membres du CSEE se réunissent pour lancer une campagne multinationale sur plusieurs canaux. La campagne Together in the Union - #ForQualityEducation (Ensemble dans le syndi-

cat - Pour une Education de Qualité) vise à sensibiliser au travail des syndicats de l'enseignement, cherche à impliquer les enseignant-e-s et les syndicats dans des activités en ligne coordonnées aux niveaux local, régional, national et européen et sera éga-

lement un moyen de construire une communauté de professionnel-le-s de l'éducation en Europe, organisé-e-s au sein de leur syndicat.

La campagne, basée sur le projet «Your Turn ! Les enseignant-e-s pour le renouveau syndical», est lancée dans le contexte d'une pandémie mondiale qui affecte toutes les dimensions de la société. Le secteur de l'éducation n'est pas épargné : les enseignant-e-s et les autres membres du personnel de l'éducation, ainsi que les jeunes, sont parmi les plus touché-e-s par la pandémie du Covid-19. Mais l'éducation ne doit pas payer les coûts de la crise. Les réductions de financement, la domination des mécanismes du marché dans la politique éducative, les attaques contre le rôle et le statut des enseignant-e-s et de leurs syndicats, ne devraient pas encadrer la vie professionnelle des éducateur-trice-s. L'indi-



> Le travail collaboratif est bien une constituante de la fonction enseignante et non une prestation complémentaire

C'est manifestement la conclusion que l'on peut tirer de l'arrêt de la Cour constitutionnelle 35/2021 du 4 mars 2021.

Le décret du 14 mars 2019 a bouleversé un certain nombre de types d'organisations dans la pratique du travail des enseignants.

D'aucuns ont estimé qu'il avait pour effet d'alourdir, sans compensations financières, la charge des enseignants.

C'était l'opinion de Monsieur P. H., qui a introduit, devant la Cour constitutionnelle, un recours en annulation des articles instaurant les 60 heures de travail collaboratif.

Observons tout d'abord qu'il ne s'agit en l'espèce que d'une modification qui touche l'enseignement secondaire.

L'enseignement fondamental, quant à lui, prestait déjà 60 périodes de concertation qui ont simplement

changé de nom pour devenir travail collaboratif.

Depuis 1998, la charge de l'enseignement fondamental avait été précisée dans toutes ses composantes : face à face pédagogique, surveillances et heures de concertation, le tout étant balisé par le maximum absolu de 26 heures semaine et 962 heures par an, le solde étant considéré comme travail personnel en vue d'atteindre une prestation de 38 heures semaine.(...)

vidualisme et la méfiance à l'égard de la solidarité humaine ne doivent pas rompre l'unité et la confiance dans l'action collective.

Parce que les syndicats permettent de faire progresser les droits syndicaux et de promouvoir la profession enseignante, parce que les syndicats sont une force en faveur de l'équité et un moteur du progrès, il est vital que le CSEE et tous les syndicats de l'enseignement à travers l'Europe travaillent ensemble pour articuler des alternatives. Ensemble, nous pouvons changer les choses. Ensemble, nous sommes plus fort·e·s. Ensemble, nous pouvons avoir une voix, lutter pour nos droits et façonner l'éducation. Ensemble, nous pouvons faire une différence. Une grosse différence.

Aujourd'hui et tout au long du mois prochain (du 10/05/2021 au 06/06/2021), nous vous invitons à vous joindre à la campagne. En participant à la campagne, vous ferez partie d'une communauté d'enseignant·e·s et de professionnel·le·s de l'éducation à travers l'Europe qui cherchent à dévelop-

per des alternatives communes de ce à quoi l'éducation devrait ressembler.

Que pouvez-vous faire ?

- Participer à la campagne en utilisant les ressources de la campagne sur les médias sociaux et en les partageant avec vos collègues.
- Vous inscrire au bulletin d'information du CSEE pour rester en contact avec les syndicats de l'enseignement à travers l'Europe.
- Suivre le CSEE sur Twitter et Facebook pour rester informé·e·s au sujet de notre travail et de la campagne.
- Regarder et partager notre vidéo de campagne.
- Découvrir comment les syndicats de l'enseignement à travers l'Europe se sont mobilisés pour mettre en œuvre des activités et des actions visant à créer du changement.
- Jeter un œil à la carte se trouvant sur la page de la campagne pour voir qui représente les enseignant·e·s et

les autres membres du personnel de l'éducation, vos collègues, dans votre pays. Rejoignez-les et impliquez-vous au sein de votre syndicat.

Vous trouverez ci-dessous le lien ou le QR code avec toutes les informations sur la campagne dont vous avez besoin pour en faire partie.

Rejoignez-nous !

Philippe Dolhen

<https://www.csee-etu.org/fr/campaigns/together-in-the-union>



La Cour de Cassation avait, dans un important arrêt du 28 novembre 2016 déjà évoqué dans cette rubrique, que lorsqu'un enseignant prestait un horaire complet, il était réputé travailler 38 heures semaine.

A l'époque, le législateur décretaal n'avait pas cru bon de définir ce qu'était la charge de l'enseignant du secondaire, se contentant de fixer la durée des prestations en face à face pédagogique avec d'ailleurs une fourche horaire possible de 2 heures supplémentaires.

C'est manifestement ce flou qui a été à la source de la définition apparue en 2019 de la charge enseignante dans le secondaire.

Objet

Le requérant fait valoir qu'étant professeur de français dans l'enseignement secondaire libre confessionnel subventionné, il est par conséquent affecté directement par l'obligation de prêter 60 nouvelles périodes relatives au travail collaboratif. Il estime que ces périodes constituent un surcroît de charge qui n'est pas rémunéré.

Position du requérant

1. Le requérant rappelle que, suivant la jurisprudence européenne et la jurisprudence de la Cour de Cassation, le travail se définit comme le temps durant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur, et la durée pendant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de ses activités ou fonctions. Les nouvelles périodes de travail collaboratif doivent dès lors manifestement être considérées comme du temps de travail.
2. L'article 4, paragraphe 2, de la Convention européenne des droits de l'homme, interdit le travail forcé ou obligatoire.

Selon le requérant, les nouvelles périodes de travail collaboratif doivent être considérées comme des services rendus qui sortent du cadre des activités professionnelles normales de l'enseignant, qui sont non rémunérées, ou à tout le moins dépourvues de compensation, et dont la non-exécution est susceptible de sanction disciplinaire. Les dispositions attaquées sont dès lors contraires à l'interdiction du travail forcé.

3. Le requérant estime que les dispositions attaquées sont en outre contraires au principe d'égalité et de non-discrimination car seuls les enseignants sont concernés par les périodes de travail collaboratif, à l'exclusion des autres membres du personnel qui relèvent du champ d'application de la compétence décrétales de la Communauté française.
4. Par ailleurs, selon le requérant, l'absence totale de rémunération pour ces 60 périodes de travail collaboratif constitue, en tant que telle, une violation de l'article 23 de la Constitution.
5. Pour les mêmes raisons, le requérant soutient que les dispositions attaquées sont incompatibles avec l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et avec l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.
6. Il conteste l'affirmation selon laquelle le travail collaboratif ne serait qu'une composante de la charge actuelle des enseignants, et non une charge supplémentaire. Selon lui, le Gouvernement de la Communauté française ne démontre nullement que cette charge était déjà présente avant l'entrée en vigueur du décret. Quand bien même pourrait-on faire valoir une telle antériorité, il ne saurait être démontré que cette composante représentait, à ce moment, 60 périodes de travail.

7. Quant à l'argument selon lequel le requérant serait un «fonctionnaire», tel n'est pas le cas. Il souligne que seul le travailleur au service d'une autorité publique dispose de la qualité de fonctionnaire. Force est de constater que la partie requérante n'a aucun lien statutaire avec la Communauté française, en qualité de professeur dans l'enseignement libre subventionné.

8. L'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme cité par le Gouvernement de la Communauté française n'est manifestement pas applicable en l'espèce. Dans cet arrêt en effet, selon la Cour européenne des droits de l'homme, le médecin aurait dû savoir que le type de travail en cause faisait partie des possibles missions dévolues à un médecin, et ce, dès son accès à la profession. Le requérant se trouve dans une tout autre situation, puisqu'il lui était impossible de prévoir que le travail collaboratif ferait partie de ses missions lorsqu'il a accédé à la profession.
9. Pour le surplus, le requérant n'aperçoit pas en quoi les dispositions attaquées amélioreraient la qualité de l'enseignement. Il est d'ailleurs contradictoire que le Gouvernement de la Communauté française estime que tel puisse être le cas, tout en maintenant à la fois que ce travail ne change rien à la charge de l'enseignant.

Position du Gouvernement de la Communauté française

1. Le Gouvernement de la Communauté française rappelle que le but du Pacte d'excellence, et par conséquent, des dispositions attaquées, est de valoriser et de responsabiliser les enseignants. Le Gouvernement de la Communauté française ajoute que ce type de travail a un impact certain sur l'efficacité et sur l'équité du sys-

tème scolaire. En aucune manière, le travail collaboratif ne constitue une charge supplémentaire. Loin de constituer un alourdissement, le travail collaboratif constitue en réalité une modification de la charge des enseignants.

2. Il souligne tout d'abord que les membres du personnel enseignant et les autres fonctionnaires de la Communauté française ne sont pas comparables. En effet, ils exercent des fonctions différentes et ne sont pas soumis aux mêmes réglementations. Le travail collaboratif est manifestement spécifique aux missions des membres du personnel enseignant.

3. En ce qui concerne la qualification de «travail forcé», le Gouvernement de la Communauté française s'en réfère à l'arrêt de la Cour n° 81/95, ainsi qu'à un arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme du 1^{er} mars 2018, dont le raisonnement est analogue en l'espèce, puisque les spécificités du métier d'enseignant justifient que les dispositions attaquées ne soient pas considérées comme soumettant l'enseignant à un travail forcé. En tant que fonctionnaire, l'enseignant est en effet soumis à la loi de mutabilité du service public, laquelle est implicitement acceptée par le fonctionnaire. Au surplus, la partie requérante ne démontre pas que les dispositions porteraient atteinte à sa situation existante ni à d'éventuels droits acquis.

4. En ce qui concerne l'éventuelle violation de l'article 23 de la Constitution, le Gouvernement de la Communauté française n'aperçoit pas en quoi les dispositions attaquées peuvent être interprétées comme constituant un recul significatif. Quand bien même pourrait-on considérer qu'un recul existe, le législateur décréteil peut en tout cas faire état de motifs d'intérêt général pour le justifier, tels que l'objectif général d'améliorer la qualité de l'enseignement.

5. Enfin, il estime qu'aucun indice ne permet de démontrer que la rémunération de la partie requérante serait inéquitable.

6. Il soutient que les membres du personnel enseignant de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française ne sont pas comparables aux membres du personnel enseignant de l'enseignement non organisé ni subventionné par la Communauté française, puisque cette dernière n'est pas compétente en ce qui concerne la seconde catégorie.

7. Le Gouvernement reconnaît que le requérant n'est pas à proprement parler un fonctionnaire. Il reste toutefois soumis à un statut particulier fixé par la Communauté française en exécution de l'article 24, §4 de la Constitution, qui prévoit l'égalité des membres du personnel enseignant. La loi du changement et de la mutabilité s'applique à tous les services publics, et l'enseignement libre subventionné en fait partie puisqu'il est service public fonctionnel.

8. Le Gouvernement souligne par ailleurs qu'à aucun moment, la partie requérante n'a apporté des précisions quant à un éventuel recul significatif, pour justifier une possible violation de l'article 23 de la Constitution.

Position de la Cour

La Cour observe les points suivants :

1. L'avis n°3 du Groupe central du Pacte du 7 mars 2017 a posé les balises de l'action du législateur décréteil avant l'entrée en vigueur du décret du 14 mars 2019 : «le développement du travail collaboratif qui sera reconnu dans la charge horaire officielle de tous les enseignants sans alourdissement de leur charge».

Le Groupe central considère que le métier d'enseignant réclame, dans

le cadre d'une charge complète, de s'y consacrer à temps plein. Il part donc de l'hypothèse que l'investissement hebdomadaire total d'un enseignant est au moins équivalent à celui des autres travailleurs et que la charge globale ne doit pas être alourdie et, dans certains cas particuliers, elle pourrait être allégée.

Il poursuit : «Le cadre décréteil doit par ailleurs consacrer le principe de deux périodes en moyenne par semaine à consacrer par chaque enseignant au travail collaboratif, ces périodes pouvant être réparties tout au long de l'année. Le Groupe central considère qu'en application de ce principe, les périodes consacrées annuellement au travail collaboratif devront s'articuler plus précisément à d'autres fonctions qui constituent la charge des enseignants».

2. Le décret précise que les modalités pratiques de l'exercice des différentes composantes de la charge des membres du personnel devront être fixées par le règlement de travail, lui-même géré par les Commissions paritaires.

L'adoption du règlement de travail propre à chaque PO, dans l'enseignement subventionné, ou à chaque établissement, dans l'enseignement organisé, sera quant à lui du ressort de la concertation sociale locale.

3. L'article 13 du décret du 14 mars 2019 et ses commentaires précisent le contenu du travail collaboratif.

Il vise tout travail de collaboration ou projet à visée pédagogique établi, par exemple dans le cadre du plan de pilotage ou par des membres du personnel, et qui est soutenu par la direction.

L'organisation de ce travail doit être concertée au sein de l'organe de concertation sociale. Plusieurs solutions sont possibles et négo-

ciées au niveau local.

Il appartient à la direction de respecter les modalités concertées préalablement au sein de l'organe de concertation sociale. Par contre, l'organisation des collaborations à visée pédagogique appartient d'abord aux enseignants eux-mêmes.

4. Cet article prévoit enfin que les périodes de travail collaboratif ne sont pas comptabilisées dans le capital-périodes ou le nombre total de périodes professeurs de l'établissement. La seule exception concerne l'enseignement maternel et primaire spécialisé.
5. Par ailleurs, la Cour observe que la Ministre de l'enseignement obligatoire a indiqué, au cours des débats en Commission, que : «Contrairement aux idées communes, un enseignant ne preste pas que 20, 22 ou 24 heures par semaine, mais bien plus. Ce texte permettra de valoriser toutes les composantes de son travail. [...] Au vu de l'introduction de deux périodes de travail collaboratif et afin de ne pas alourdir la charge de travail des enseignants du secondaire, les périodes de plage sont supprimées».

La Ministre a également relevé que les pratiques collaboratives existent déjà dans de nombreuses écoles, mais ne sont pas toujours valorisées, alors qu'elles favorisent la cohérence des apprentissages et des évaluations, qu'elles contribuent au développement professionnel et qu'elles permettent de créer une culture d'école autour d'un projet commun.

La finalité du travail collaboratif est l'élève et ses apprentissages.

6. La Cour rappelle que le principe d'égalité et de non-discrimination n'exclut pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère

objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée.

L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée. Compte tenu de la spécificité des activités d'enseignement, la différence de traitement entre les membres du personnel enseignant de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française et les autres membres du personnel qui relèvent du champ d'application de la compétence décrétable de la Communauté française, n'est pas sans justification raisonnable : il peut être admis qu'un enseignant exerce un rôle fondamentalement différent de celui des membres du personnel non enseignant quant à la formation des élèves.

7. La poursuite des objectifs relève de l'intérêt général, en particulier en ce qu'ils consistent à assurer la qualité de l'enseignement par la responsabilisation des enseignants. À cet égard, les dispositions attaquées sont applicables à l'ensemble des établissements d'enseignement. Par conséquent, il n'est pas déraisonnable d'exiger de l'enseignant qu'il exécute des missions spécifiques à son rôle.
8. Si l'enseignant dans l'enseignement libre subventionné est engagé sur une base contractuelle, son statut est néanmoins réglé par un nombre important de dispositions qui lui sont propres en vertu du décret du 1^{er} février 1993. Par ailleurs, l'article 24, §4, de la Constitution consacre le principe de l'égalité de traitement des établissements d'enseignement et des membres du personnel.
9. Le requérant estime ensuite que le législateur décrétable a restreint l'étendue des droits économiques et sociaux des enseignants, garantis par l'article 23 de la Constitution, et qu'il a méconnu l'obligation de *standstill* imposée par ce même article.

La Cour observe que la mise en pratique suppose que «le développement du travail collaboratif qui sera reconnu dans la charge horaire officielle de tous les enseignants soit effectué sans alourdissement de leur charge. Compte tenu de ces précisions, il ne saurait être déduit des dispositions attaquées que le travail collaboratif doit être presté au-delà de la charge de travail actuelle des enseignants. Il appartient en effet aux différents Pouvoirs organisateurs de s'assurer que tel n'est pas le cas.

10. Au surplus, il ne saurait être déduit de la seule circonstance que la charge de travail des enseignants, tous réseaux confondus, n'a jamais été fixée avec certitude quant à ses différentes composantes, que le décret du 14 mars 2019 augmenterait automatiquement cette charge.
11. Les dispositions attaquées ne sauraient raisonnablement être considérées comme entraînant un recul significatif du niveau de protection existant en matière de conditions de travail et de rémunération équitable. Le législateur décrétable a prévu des garanties suffisantes, notamment en matière de concertation sociale, pour préserver les droits précités.
12. Il ne saurait être déduit des dispositions attaquées que le travail collaboratif constitue un alourdissement de la charge de l'enseignant, ni qu'il est effectué sans rémunération ni compensation. Les dispositions attaquées ne constituent dès lors pas une réquisition de travail contraire aux dispositions invoquées au moyen.

Le moyen unique n'est pas fondé. Dès lors la Cour rejette le recours.

Commentaires

Cet arrêt est évidemment très intéressant à plus d'un titre.

1. Il confirme l'arrêt de la Cour de Cassation du 28 novembre 2016 en cela qu'il définit ce qu'il faut entendre par temps de travail ainsi que le fait de prester un horaire complet représente bien l'équivalence de 38 heures hebdomadaires.
2. Il insiste sur l'importance du rôle des organes de démocratie sociale dans l'organisation du travail ; ce ne sont dès lors pas les directions ou les Pouvoirs organisateurs qui peuvent unilatéralement imposer une organisation de travail ; le rôle de nos délégués dans ces organes en sort donc renforcé. Précisons en outre qu'en cas de désaccord, la Commission paritaire centrale peut être saisie.
3. Il consacre pour une large part l'autonomie des enseignants quant à l'organisation de leur travail, confirmant en cela les dispositions décrétales et leurs commentaires à travers les circulaires et le vade-mecum du travail collaboratif.
4. Il manifeste aux yeux de tous qu'un enseignant, ce n'est pas un privilégié prestant 20, 22, 24 ou 26 périodes, mais que cette activité n'est que la partie visible de l'iceberg.

Pour le reste, et cela n'est pas dans l'arrêt, il appartiendra aux enseignants, dans le cadre de leur autonomie collective, de donner sens à ces activités.

■ Régis Dohogne



Nous vous souhaitons, à toutes et tous, acteurs du monde de l'éducation, et à vos proches, des vacances réparatrices, apaisantes, ressourçantes, emplies de nouveaux projets.

Prenez soin de vous et des autres, et rendez-vous à la rentrée pour de nouvelles aventures et de nouveaux combats !



Photo by Dan Russo on Unsplash

→→→ PERMANENCES TÉLÉPHONIQUES ←←←

**Tous les matins,
de 9h30 à 12h00**

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

→→→ EN RAISON DE LA PANDÉMIE, PAS DE PERMANENCES PHYSIQUES ←←←

BRABANT-WALLON	Rue des Canonnières, 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 Nicolas D'ALOISIO	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</u> sur rendez-vous !	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 / David REYNAERT	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.